

Divendres, 19 de desembre de 2014

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

RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2014 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gallina Blanca, SA (centre de treball de Sant Joan Despí) per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08002111011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gallina Blanca, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 d'octubre 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 l'empresa Gallina Blanca, SA, (centre de treball de Sant Joan Despí) per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08002111011995) 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 GALLINA BLANCA, SA (CENTRO DE TRABAJO DE SANT JOAN DESPÍ) PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014.

Capítulo I.

Ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de aplicación para todos los trabajadores del centro de trabajo sito en Sant Joan Despí con excepción del management (responsables de fábrica y de departamento).

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2014. Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tácita reconducción, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

En todo caso, las condiciones de este convenio seguirán rigiendo aún después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo convenio, hasta la entrada en vigor de este último.

Artículo 3. Jurisdicción e inspección.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación del convenio, una comisión paritaria, que estará formada por los representantes de los trabajadores y los representantes de la dirección, que se relacionan seguidamente:

Por los trabajadores:

Sr. D. Antonio Hidalgo.
Sra. Doña Fernanda Tejada.
Sra. Doña Rafaela Hidalgo.
Sr. D. Fabián Bonilla.
Sra. D. Manuel Martín.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Por la Direcció:

Sr. D. Esteve Oller.
Sra. Doña Ester Montserrat.
Sr. D. Josep M^o Ferré.
Sr. D. Josep Subinyà.
Sr. D. Jesús de Antonio.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen.

El domicilio de ambas representaciones será:

GALLINA BLANCA, SA.
Sant Martí de L'Erm 5-7.
08070 Sant Joan Despí.
93 373 28 51.

Esta Comisión entenderá de aquéllas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas. La Comisión atenderá y resolverá las consultas y discrepancias planteadas en un plazo no superior a 7 días. En caso de que esta comisión no sea capaz de alcanzar un acuerdo o resolver la consulta en el mencionado plazo, tanto la parte que planteó la consulta como cualquier integrante de la comisión quedará legitimado para acudir a una mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Este mismo sistema de funcionamiento regirá para el procedimiento establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (descuelgue). Una vez finalizado sin acuerdo el preceptivo periodo de consultas, cualquiera de las partes participantes en el mismo podrá someter la discrepancia a esta comisión paritaria, que deberá resolverla en un plazo no superior a 7 días. Cuando no se haya solicitado la participación de la Comisión Paritaria o ésta haya sido incapaz de alcanzar un acuerdo en el mencionado plazo, cualquiera de las partes podrá solicitar un laudo arbitral al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) para que resuelva definitivamente la discrepancia.

Artículo 4. Legislación aplicable.

Son de aplicación también, en todo cuanto no haya sido objeto de este convenio, las disposiciones de carácter general o convencional, vigentes para esta empresa.

Artículo 5. Compensación.

Formando las estipulaciones de este convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación práctica, quedando compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden, derivadas de la relación laboral, rigiesen entre el personal afectado en la empresa por las establecidas en el presente convenio, tanto si proceden de contrato individual o colectivo, cuanto si rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otra causa.

Para ello, se hará abstracción de los anteriores conceptos salariales, en cuantía y regulación, considerándose compensadas, en especial y entre otras, las siguientes retribuciones:

- a) Retribuciones de todo orden y carácter.
- b) Gratificaciones reglamentarias, voluntarias o pactadas.
- c) Precio horas extraordinarias, pluses o compensaciones por trabajos peligrosos, penosos, nocturnos o en fiestas y análogos.
- d) Pluses de transportes y distancias.
- e) Cualesquiera otras condiciones laborales.

Artículo 6. Garantía "ad personam".

Ello no obstante, si del examen global del presente convenio y de sus disposiciones, así como de las condiciones económicas individuales computadas anualmente, se apreciase la existencia de mejoras en la situación anterior, se respetarán tales condiciones, en lo que excede del pacto, como garantía "ad personam" en el caso concreto e individual examinado.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Artículo 7. Absorción.

Dada la naturaleza del presente pacto colectivo, las disposiciones legales o convenio de ámbito superior que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este instrumento, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y aplicados sobre el régimen retributivo anterior a este convenio, superasen el nivel económico de éste en cómputo anual.

En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 8. Equiparación pareja de hecho.

En todo lo establecido en el presente convenio, la situación de pareja de hecho se equipará al matrimonio, estando ello sujeto a lo que establece la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

En caso de que, por el Departamento de Empresa y Ocupación o cualquier otro organismo oficial, en ejercicio de las facultades que les son propias, no fuese aprobado el presente convenio en su total redactado y condiciones previstas en el mismo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Capítulo II.

Organización del trabajo.

Artículo 10. Facultades empresariales.

La organización del trabajo en la empresa es facultad exclusiva de su dirección. A tales efectos, se comprenden dentro de las citadas atribuciones, entre otras, las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal a distintas secciones.
- b) La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- c) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y calidad en la totalidad o parte de los trabajos.
- d) La asignación al personal de labores determinadas y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.
- e) El establecimiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y puestos de trabajo, así como las medidas y procedimientos adecuados para asegurar la sanidad de los productos.
- f) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.

La dirección considerará las propuestas concretas que sobre cuanto antecede puedan formularle los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de sacar el máximo rendimiento y utilidad a las inversiones de carácter industrial que se realicen en el centro de trabajo de Sant Joan Despí, la Dirección informará de los planes de inversión al Comité de Empresa.

La dirección, antes de realizar cambios en la estructura funcional de los puestos de trabajo del ámbito de este convenio, informará a la representación de los trabajadores/as.

Artículo 11. Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.

La dirección, previo informe de los representantes legales del personal, certificaciones facultativas, análisis de rendimientos o examen práctico llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal, que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su capacidad laboral para la actividad que venía desempeñando, a otros trabajos de nivel profesional inferior, antes de recurrir a la rescisión del contrato de trabajo por las causas citadas.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Cuando la incapacidad parcial hubiera sido producida por accidente de trabajo, aunque la persona deba desempeñar un puesto de nivel profesional inferior, la empresa continuará satisfaciéndole el sueldo de su nivel profesional.

La no aceptación de la labor correspondiente al nivel asignado, producirá los efectos de rescisión del contrato laboral.

Capítulo III.

Clasificaciones profesionales.

Artículo 12. Clasificación del personal.

La clasificación del personal se llevará a cabo, en lo no previsto en este convenio, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la empresa, en privativa estimación de la dirección, no lo requiere.

El personal de nueva incorporación será clasificado de acuerdo al nivel profesional correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido contratado.

Puestos de Trabajo.

Producción.

Operario de Producción, Operario Especializado II, Encargado de Producción.

Mantenimiento.

Mecánico, Coordinador de Mantenimiento y Responsable SSGG.

Control de Calidad.

Analista de Laboratorio y Técnico de Calidad.

Administración.

Administrativo y Técnico administrativo.

Se establece un nivel de inserción, para cada uno de los puestos de trabajo, que tendrá una duración máxima de 1 año, con una reducción de un 20% del salario.

Artículo 13. Otros puestos de trabajo.

Se tendrá en cuenta la aplicación del manual de valoración para la creación de puestos de trabajo o reconsideración de los ya existentes que requieran la calificación de un nuevo nivel profesional, así como aquellos casos no previstos en este convenio, siendo objeto de estudio en cada uno de ellos, individualmente considerados, aplicándose para su conceptualización, definición y determinación salarial, los principios del citado manual, por lo que la retribución y condiciones laborales se determinarán por comparación y proporcionalidad con los niveles profesionales ya definidos.

Artículo 14. Clasificación por divisiones y grupos. Funciones básicas.

Nivel Profesional A.

Operario de Producción: Desarrollar cualquier tipo de trabajo de producción en fábrica siguiendo los procedimientos establecidos.

Administrativo: Documentación en SAP de los movimientos de paletas, aprovisionamiento de repuestos y consumibles. Controlar los accesos de visitas y tareas varias administrativas.

Nivel Profesional B.

Analista de Laboratorio: Realizar determinaciones analíticas, físico-químicas, microbiológicas y probar productos comparando con patrón.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Nivel Profesional C.

Operario Especializado II: Conducción de las instalaciones de la entreplanta, de las instalaciones de formulación (Pfister-Guerin) y del Sistema de Gestión de Almacén (SGA), solucionando las posibles incidencias y mantenimiento de los diferentes elementos del SGA.

Mecánico: Realizar el mantenimiento de las diferentes instalaciones y maquinaria existentes en fábrica, así como las modificaciones necesarias para mejorar su funcionamiento o adaptarlas a nuevas necesidades bajo la supervisión de coordinador de mantenimiento.

Técnico administrativo: Aprovisionamiento de Materias Prima, Envases. Gestiones administrativas de Dirección y soporte en el mantenimiento de los datos en el software empresarial.

Nivel Profesional D.

Técnico de Calidad: Colaborar con el Manager de Calidad en la aplicación y planificación del sistema de Calidad de la Fábrica, según los standards de la Compañía y las directrices del Manager de Calidad, de la forma más eficiente de cara a asegurar la mayor calidad y seguridad de los alimentos producidos.

Nivel Profesional E.

Encargado de Producción: Dirigir el trabajo de una o varias células de trabajo de manera eficaz, siguiendo las directrices del Manager de Producción, para lograr los objetivos establecidos por la dirección de fábrica.

Coordinador de Mantenimiento: Coordinar y realizar el mantenimiento de las diferentes instalaciones y maquinaria existentes en la fábrica, así como las modificaciones necesarias para mejorar su funcionamiento o adaptarlas a nuevas necesidades, de acuerdo con las directrices del Manager de Mantenimiento, para asegurar el adecuado funcionamiento y estado de la maquinaria y de las instalaciones.

Responsable SSGG: Búsqueda, supervisión y control de las empresas exteriores durante la realización de tareas varias de mantenimiento, reparaciones y nuevas instalaciones, negociando y gestionando las diferentes ofertas, de acuerdo con las directrices del Manager de Mantenimiento, para garantizar el cumplimiento de las condiciones pactadas en tiempo, forma y calidad.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de los niveles profesionales. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales. Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales si los hubiere del centro de trabajo, recibirán información por escrito acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, y de las causas de la misma, cuando éstas así sean solicitadas.

Artículo 16. Trabajos de distinto nivel profesional.

La dirección, en casos de necesidad, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los empleados a realizar trabajos de distinto nivel profesional dentro de cada División Orgánica Funcional, reintegrándose la persona a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

En caso de que la información antes indicada, y por las circunstancias que pudieran concurrir, no fuese previa, se informará lo antes posible a tal representación.

Si la persona efectúa temporalmente trabajos de nivel profesional superior, percibirá la retribución del nivel superior.

Cuando se trate de funciones de nivel profesional superior, ejecutadas por la misma persona, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses consecutivos o de seis meses alternos en el plazo de dos años. Transcurridos los períodos de tiempo indicados, y en la forma establecida, se consolidará el puesto.

Este derecho tendrá efectividad a partir del momento en que, acreditados los citados períodos de desempeño del nivel superior, sea solicitada mediante escrito tal consolidación, careciendo, por tanto, de todo efecto retroactivo.

Divendres, 19 de desembre de 2014

La comisió de valoraci3n, que ser3 la que conocer3 los temas de promociones, tendr3 como criterios de valoraci3n para las mismas: antigüedad, formaci3n y experiencia, fij3ndose para cada caso la importancia de cada uno de los criterios en funci3n del puesto a cubrir.

En aquellos casos de trabajo en equipo, cuando las personas de nivel profesional inferior sustituyan a las del superior, por ausencia de éstas, se les computar3 para la consolidaci3n de plaza a partir de jornadas completas.

Si tales labores de nivel profesional superior, fueran realizadas por analistas de laboratorio, administrativos/as o t3cnicos/as administrativos/as, durante un periodo de tres meses consecutivos o de seis meses de forma discontinua dentro del plazo de dos aÑos, adquiriran la titularidad de dicho nivel con su consiguiente retribuci3n. Este derecho tendr3 efectividad a partir del momento en que sean acreditados convenientemente los citados periodos de desempeÑo de tal grado superior.

Cuando se trate de cambios motivados en sustituci3n de excedencia especial y maternidad, estos plazos se podr3n prolongar mientras duren las circunstancias que los hayan motivado. En el supuesto de enfermedad o accidente que no supere los seis meses de duraci3n, el periodo as3 realizado tendr3 la consideraci3n de periodo discontinuo, todo ello con respecto a dichos niveles.

Si una persona desarrolla funciones de un nivel profesional inferior al suyo, sin relaci3n con lo prescrito en el art. 11 del presente convenio, esta situaci3n no podr3 prolongarse por espacio superior a un mes, conservando la retribuci3n correspondiente a su nivel profesional. La direcci3n evitar3, en la medida de lo posible, reiterar el trabajo de nivel inferior en la misma persona. Si por necesidades perentorias o imprevisibles tuviese que prolongarse tal situaci3n por un plazo superior a un mes, se podr3 ampliar dicho plazo previa comunicaci3n a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. Focus & Performance.

Se constituye una comisi3n paritaria como 3rgano de informaci3n y aplicaci3n del sistema F & P. Esta comisi3n ser3 formada por tres representantes de los trabajadores, m3s los delegados sindicales si los hubiera y tres representantes de la parte empresarial.

La comisi3n conocer3 sobre el sistema de valoraci3n, la metodolog3a de las entrevistas de desempeÑo, los planes de desarrollo y la pol3tica retributiva de la empresa. La comisi3n a requerimiento del trabajador/a podr3 realizar las gestiones oportunas con la empresa para aclarar las situaciones que se planteen, obteniendo a este efecto la informaci3n necesaria.

En el proceso de la entrevista de desempeÑo en el caso de que un empleado/a no se le aplicara la metodolog3a de dicho proceso tendr3 la posibilidad de acudir a dicha comisi3n y ésta podr3 obligar a aplicar la metodolog3a establecida.

La comisi3n se reunir3 semestralmente o en el caso de que exista alguna reclamaci3n sobre la no aplicaci3n del proceso establecido.

Capítulo IV.

Admisi3n. Ascensos y Ceses del personal.

Artículo 18. Admisi3n de personal en la empresa.

Antes de que sean cubiertas las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan, se informar3 sobre éstas a los representantes legales de los trabajadores, al objeto de que el personal si lo desea, pueda concurrir a dichas vacantes.

La admisi3n de los trabajadores al servicio de la empresa se ajustar3 a las normas legales establecidas al efecto, pudiendo someterse a aquellos a las pruebas de ingreso que se estimen oportunas.

En la contrataci3n de personal, tendr3n preferencia sobre los dem3s aspirantes, en igualdad de m3ritos y condiciones, quienes a partir de la entrada en vigor de este convenio, hayan desempeÑado hasta la terminaci3n normal del tiempo convenido, funciones con contrato suscrito con la empresa por tiempo determinado o interino, siempre y cuando la prestaci3n anterior de sus servicios haya sido como m3nimo durante dos periodos de contrataci3n de seis meses, continuos o alternos, dentro de los dos aÑos inmediatamente anteriores a la fecha prevista de contrataci3n y en un puesto de trabajo igual o similar.

Divendres, 19 de desembre de 2014

La direcció informará previamente, a la representació legal de los trabajadores de:

- Nuevas contrataciones que tenga previsto realizar y puestos de trabajo a cubrir.
- Modalidades de contrato y duración del mismo.
- Los tipos de pruebas de selección.
- Los resultados finales de las pruebas de selección, respetando, en todo caso, la intimidad personal y confidencialidad de las mismas.

En cumplimiento del art. 64 del ET, se entregará a la representación legal de los trabajadores, una copia básica de los contratos temporales que se celebren.

Los trabajadores contratados mediante la modalidad de contrato temporal, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores fijos de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza, duración y regulación legal de su contrato de trabajo. Por todo ello la dirección durante la vigencia del presente convenio se compromete a que cualquier trabajador/a contratado bajo la modalidad de temporal, tendrá una remuneración que será la que figura en las tablas salariales del presente convenio y que corresponda a su nivel profesional.

La contratación se realizará conforme a las necesidades de la empresa, de las que serán informados los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. Periodo de prueba.

La situación de todo el personal, cualquiera que sea la duración del contrato formalizado y las circunstancias de su contratación, se considerará provisional durante el período de prueba, que tendrá la siguiente duración:

Niveles o funciones de:

- Técnicos y coordinadores: Seis meses.
- Resto de personal: Dos meses.

La situación de incapacidad temporal autoriza a la interrupción del período de prueba, siempre que así se haya hecho constar por escrito en el momento de la contratación del interesado.

Artículo 20. Ascensos.

En el tribunal que se forme para resolver los concursos oposición que puedan celebrarse, participará un representante legal del personal de la empresa.

La dirección procederá a efectuar concurso de méritos para acceder a las funciones de Administrativo/a, Técnico/a administrativo/a, Analista laboratorio y Técnico/a de control de calidad. Se seguirá el método establecido a la entrada en vigor del presente convenio.

Se informará a los representantes del personal antes de la designación de los siguientes mandos: Encargados y Técnicos administrativos.

Artículo 21. Formación profesional.

Para facilitar la adaptación a las mejoras tecnológicas y procedimientos organizativos, ambas representaciones están de acuerdo en promover la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Para el desarrollo de lo anterior, se acuerda:

1. La dirección elaborará durante la vigencia de este convenio, un plan de perfeccionamiento para que el personal pueda adquirir los conocimientos adecuados en la realización de sus funciones y desarrollo profesional.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Dicho plan irá dirigido a aquellos colectivos o personas que, de manera objetiva, más lo necesiten y cuyos nuevos conocimientos estén relacionados directamente con su puesto de trabajo; o bien, llegado el caso, puedan ser tendentes a una promoción interna hacia nuevos puestos de trabajo por reorganización, tecnificación o reconversión de los actuales.

El personal tiene la obligación de asistir, con el máximo interés y aprovechamiento, a los cursillos que sean convocados de acuerdo con el plan.

Decidido éste, previamente a su implantación, se solicitará al comité de empresa el informe que se determina en el art. 64 del estatuto de los trabajadores. En caso de discrepancias, ambas partes iniciarán un periodo de consultas sobre el mismo.

En este caso, el coste de los cursillos (profesorado, libros, material, etc.) será a cargo de la empresa, pudiendo solicitar ésta las ayudas y subvenciones que correspondan.

2. Cuando los trabajadores cursen:

1) Alguno de los estudios de formación reglada que a continuación se detallan: graduado escolar; graduación en enseñanza secundaria; formación profesional (administrativa, comercial, informática, eléctrica, mecánica, química y electrónica); ingeniería técnica (mecánica, eléctrica, electrónica, química, agrícola) y enseñanza superior (ciencias económicas y empresariales; ingeniería industrial: eléctrica, electrónica, mecánica y organización industrial; química, informática y biología);

2) Formación relacionada directamente con el puesto de trabajo que desempeñen actualmente;

3) Formación relacionada directamente con puestos de trabajo que puedan desempeñar en un futuro;

4) Formación directamente relacionada con la actividad del centro de trabajo; podrán percibir, previa resolución de la dirección, una ayuda que cubra total o parcialmente los gastos de matrícula y/o mensualidades del curso o de las asignaturas a cursar.

Una vez finalizados dichos cursos, y previa justificación, se percibirá el importe que se indica de los libros correspondientes a los mismos:

a) El 100 % en caso de aprobar, entre junio y septiembre, el 75 % de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

b) El 60 % en caso de que, en las mismas convocatorias de exámenes, se aprobara el 50 % de las asignaturas matriculadas.

c) El 50 % en caso de no superar la mitad de las asignaturas entre junio y septiembre.

d) El 100 % en el caso específico de estudios de informática, electrónica e idiomas.

En ningún caso se aplicarán las percepciones antedichas (matrícula, mensualidades y libros) a las nuevas matriculaciones correspondientes a asignaturas o cursos en general suspendidos en dos convocatorias de exámenes.

Los diversos estudios se considerarán según el calendario académico por lo que, en lo sucesivo, la secuencia a seguir será la siguiente:

a) De enero a mayo: Presentación de solicitudes por parte de los trabajadores.

b) junio: Estudio de las solicitudes por parte de la dirección, resolución y comunicación de la misma a los interesados.

El número total de beneficiarios por la indicada ayuda, no podrá exceder del 10 % de los trabajadores afectados por el ámbito del convenio y en ningún caso su montante total podrá exceder de la cantidad 9.232,44 EUR anuales durante los años 2.013 y 2.014.

Si del estudio de las solicitudes recibidas de los trabajadores resultara la aprobación de cursos cuyo coste total superara la cantidad anual señalada en el párrafo anterior, se procedería a un reparto proporcional de esta ayuda entre los solicitantes teniendo en cuenta, a tal efecto, el orden de prioridad establecido en el primer párrafo de este punto.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Los abonos de estas ayudas se efectuarán, en todos los casos, previa entrega por parte de los beneficiarios de los recibos, hojas de ingreso bancario, facturas o cualquier otro documento que acredite que el alumno ha realizado el pago correspondiente a sus estudios al centro docente.

Los estudios deberán realizarse en centros oficiales u oficialmente reconocidos o en aquellos otros no oficiales que a juicio de la dirección ofrezcan suficiente garantía de eficacia formativa.

Siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, se considerará la posibilidad de acceder a la reducción de la jornada que, por razones de estudios de índole profesional y relacionados directamente con la actividad de la Empresa, puedan solicitar las personas interesadas a sus superiores. Previa y oportunamente, se tendrá en cuenta el grado de aprovechamiento obtenido en los estudios cursados, así como en los que se cursen.

En todo caso, la correspondiente reducción de la jornada, no excederá de una hora diaria, y el abono de la retribución se efectuará en razón del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 22. Preaviso de cese.

El personal que desee rescindir su contrato laboral con la empresa deberá preavisar su decisión, con un mínimo de:

Niveles o funciones:

- Técnicos y coordinadores: dos meses.
- Producción y servicios: quince días.
- Resto personal: un mes.

El incumplimiento por parte de la persona de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la dirección a descontar de la liquidación de la misma el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

El mencionado preaviso deberá comunicarse por escrito al departamento de Recursos Humanos, recabando de éste el correspondiente acuse de recibo.

Artículo 23. Ceses.

El personal con contrato temporal o interino cesará, al término de sus respectivos contratos, percibiendo, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones económicas señaladas por la legislación vigente.

Capítulo V.

Jornadas de trabajo. Vacaciones y permisos.

Artículo 24. Jornadas de trabajo.

Las jornadas de trabajo, horarios y demás condiciones relativas a los mismos quedan determinadas en el Anexo III. Tal especificación comprenderá:

Días de trabajo al año, jornada laboral anual, horarios, tiempo de descanso diario, calendario laboral y días laborables, festivos y de vacaciones.

El calendario laboral se determinará dentro del último trimestre del año anterior, una vez publicado el calendario oficial de fiestas para cada año, recogiendo los aspectos contenidos en el Anexo III.

Ambas partes se sentarán a negociar cuando se den las circunstancias que puedan plantear una situación que requiera una distribución de jornada diferente a la vigente en ese momento.

Artículo 25. Cambio de turno.

Cuando dos cónyuges, trabajadores de la empresa, manifiesten expresamente su necesidad de cambiar su turno de trabajo en base a probadas razones de índole familiar, la dirección procurará atender en su momento dicha petición.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Artículo 26. Vacaciones.

El personal de plantilla afectado por el presente convenio disfrutará de 30 (treinta) días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

A los efectos del correspondiente cómputo anual, se considerará como año completo de servicios el comprendido desde el mes de septiembre al mes de agosto del siguiente año, con independencia de la fecha en que se disfruten efectivamente las vacaciones.

La dirección de la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, fijará las fechas de disfrute del periodo de vacaciones. Determinando el cierre del centro de trabajo o estableciendo los turnos que estime oportunos, con determinación de las personas asignadas a cada turno, según las necesidades de la producción de los servicios a realizar.

Podrá también convenir con las personas afectadas fechas y condiciones particulares para el disfrute de sus vacaciones, al margen de lo previsto en los respectivos calendarios laborales.

En todo caso, se procurará que las vacaciones se disfruten dentro de los meses de junio a septiembre, avisando, como mínimo, con tres meses de anticipación.

Al personal que, por circunstancias especiales, solicitase algún permiso durante el año, podrá descontarse éste de sus vacaciones anuales, siempre que así se pacte, conservando en todo caso un mínimo de siete días consecutivos de vacaciones.

Cuando el periodo de descanso por maternidad coincida con el de las vacaciones colectivas, se añadirá a éstas el periodo de coincidencia, una vez terminado el permiso establecido.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario de su nivel profesional y complemento ad personam V y complemento ad personam P que le correspondiese, e incentivos devengados durante los tres meses inmediatamente anteriores.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

No computa como vacaciones el tiempo de permanencia en situación de IT por intervención quirúrgica que requiera el internamiento en un centro hospitalario por un tiempo superior a 24 horas realizada dentro del plazo vacacional del trabajador afectado.

De igual forma, también se fijarán nuevas fechas de disfrute para aquéllos trabajadores afectados por una situación de IT iniciada con anterioridad al disfrute de su periodo vacacional pero una vez ya fijado éste y que les impida disfrutar de las vacaciones previamente establecidas.

En ambos casos, las nuevas fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo.

Artículo 27. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente su ausencia, podrá no asistir al trabajo, con derecho a percibir el salario de su nivel profesional y complementos ad personam V y P en su caso, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso deberá presentarla el trabajador a la Empresa, con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de iniciación del permiso, a través del impreso reglamentario "Solicitud de permiso de ausencia".

El trabajador, al solicitar el permiso, anotará en el impreso antes indicado, la fecha de comienzo y fin de la ausencia por este motivo (quince días naturales ambos inclusive). La ceremonia deberá celebrarse necesariamente dentro del periodo solicitado.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Posteriormente, se justificará mediante la presentación del Libro de Familia o certificación del Registro Civil.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padre o madre, hijos, hermanos y hermanos políticos del trabajador.

- Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso la presentará el trabajador a la dirección, mediante el impreso reglamentario, con una antelación mínima de dos días a la fecha de celebración de esta ceremonia.

Corresponderá como día de permiso aquél en que se celebre el matrimonio.

Se justificará posteriormente la ausencia, presentando el libro de Familia, o bien fotocopia de la certificación del Registro Civil, siempre que tal justificación, y en la medida de sus posibilidades, pueda conseguirla el interesado.

c) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos(as) del trabajador, acumulables al permiso de paternidad legalmente establecido.

- Condiciones y requisitos:

El trabajador procurará presentar la solicitud del permiso antes de iniciar la ausencia al trabajo, siempre que fuese posible.

En caso de que por urgencia, el trabajador no haya solicitado permiso antes de su ausencia, avisará a la dirección por cualquier medio en el plazo de las 24 horas siguientes al inicio del permiso. Una vez reincorporado al trabajo, cumplimentará la solicitud del permiso ya disfrutado Y presentará a la dirección el libro de familia.

d) Tres días naturales en los casos de fallecimiento de: cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos y abuelos del trabajador o de su cónyuge, hijos políticos del trabajador y cónyuge de un hermano/a del trabajador/a.

- Condiciones y requisitos:

El trabajador solicitará el permiso a la dirección antes del inicio de su ausencia.

En caso de que, por extrema urgencia, el trabajador no haya solicitado el permiso, avisará a la dirección por cualquier medio en el plazo de las 24 horas siguientes al inicio del permiso. Una vez reincorporado al trabajo, cumplimentará la solicitud del permiso ya disfrutado.

Justificará posteriormente el fallecimiento siempre que tal justificación, y en la medida de sus posibilidades, pueda conseguirla el trabajador.

e) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave de: cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos y abuelos del trabajador o de su cónyuge, hijos políticos del trabajador, y cónyuge de un hermano/a del trabajador/a.

- Condiciones y requisitos:

Para la concesión del número de días naturales por este permiso, la urgencia por enfermedad o intervención quirúrgica, requerirán el internamiento en un centro hospitalario por un tiempo superior a 24 horas.

En caso de intervención quirúrgica con internamiento inferior a 24 horas y referido al cónyuge, padre, madre, hermano/a, hijo/a, siempre que se justifique mediante parte médico la necesidad de atención por parte del trabajador, éste podrá disponer de un máximo de tres días naturales.

En aquellos casos de intervención quirúrgica o urgencia por enfermedad que se resuelvan dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante y no comporten un desplazamiento del trabajador fuera de la provincia de residencia, el permiso retribuido que se concederá será de un día natural.

Si por intervención quirúrgica, el trabajador se viese en la necesidad de acompañar al familiar enfermo a un centro hospitalario, y éste fuese intervenido quirúrgicamente el mismo día del ingreso o máxime el día siguiente, se iniciará el cómputo de los tres días naturales correspondientes al permiso a partir del día del ingreso inclusive. Por el contrario, si es internado, y la intervención se practica al cabo de dos o más días siguientes al del ingreso, el trabajador tendrá un

Divendres, 19 de desembre de 2014

día natural de permiso que corresponderá al día del ingreso del paciente, y además los tres días naturales referidos, los cuales y en este caso, iniciarán su cómputo a partir del día de la intervención inclusive.

La solicitud del permiso deberá presentarla el trabajador a la dirección con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de iniciación del permiso.

En caso de que, por extrema urgencia, el trabajador no haya solicitado el permiso antes de ausentarse del trabajo, avisará a la dirección por cualquier medio en el plazo de las 24 horas siguientes al inicio de su ausencia. Una vez reincorporado al trabajo, cumplimentará la solicitud del permiso ya disfrutado.

Se justificará posteriormente el permiso disfrutado por este motivo, mediante la presentación de justificante extendido por el centro hospitalario en el que conste que el paciente ha sido ingresado, y la fecha de ingreso.

La dirección considerará las sugerencias que puedan presentarle los representantes legales de los trabajadores en el caso de que, por enfermedad grave de un familiar del trabajador, en primer grado de consanguinidad, o del cónyuge, y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o tratamiento médico.

f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual del trabajador.

- Condiciones y requisitos:

Se solicitará el permiso con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista para dicho traslado.

Lo justificará posteriormente mediante contrato de la nueva vivienda o factura de transporte de muebles o comunicación al departamento de personal del nuevo domicilio.

g) Por el tiempo indispensable para que el trabajador asista a:

- Renovación del Documento Nacional de Identidad.

- Obtención del Permiso de Conducir. En este caso sólo se abonará el permiso durante una jornada laboral como máximo, siempre que las horas de exámenes coincidan con las horas de trabajo.

- Obtención o renovación de pasaporte.

- Participación en consultas electorales como simples votantes o como componentes de una mesa electoral, de conformidad con lo que legalmente se establezca en cada caso.

- Acudir a citaciones de Juzgados de primera instancia o de paz.

- Acudir a citaciones ante la jurisdicción del orden social, siempre que en el asunto sean parte la empresa y el trabajador solicitante del permiso, y la resolución final sea condenatoria para la empresa. En este caso, se abonará el permiso correspondiente a los días en que se hubieran celebrado los actos del juicio ante el Juzgado de lo Social, así como los de conciliación ante el CMAC.

- Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso la deberá presentar el trabajador a la dirección con una antelación mínima de dos días a la fecha de iniciar el permiso.

Se justificará posteriormente el tiempo invertido mediante documento justificativo.

h) Por el tiempo indispensable para que el trabajador asista a consultas o prescripciones médicas.

- Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso la deberá presentar el trabajador a la dirección, con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de la visita.

Si por la urgencia del caso, el trabajador no hubiese podido presentar a la Dirección la solicitud de permiso, comunicará su ausencia por cualquier medio, cumplimentando la solicitud del permiso una vez se reincorpore al trabajo.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Se justificará la asistencia a la consulta y el tiempo invertido mediante impreso de "Justificante de visita médica", que recogerá el trabajador en el departamento de personal y que será cumplimentado por el médico que le haya asistido.

En caso de que el trabajador no justifique el tiempo invertido en la consulta médica, se retribuirán las siguientes horas como máximo:

| Lugar de consulta | Horas retribuidas |
|---------------------------|--------------------|
| Sant Joan Despí | 2 horas 30 minutos |
| Cornellà de Llobregat | 3 horas |
| L'Hospitalet de Llobregat | 3 horas 30 minutos |
| Barcelona | 4 horas |

Este tiempo se computará a partir de la salida del trabajador del centro de trabajo, o a partir de la hora de comienzo de su turno de trabajo (en caso de no comparecer al inicio de la jornada laboral), por coincidir, en este caso concreto, el horario de entrada al trabajo con el horario de visita médica. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse al trabajo una vez concluida la visita médica.

Si la consulta médica fuese en otros municipios distintos de la provincia de Barcelona, se retribuirán las horas equivalentes, tomando como referencia las poblaciones y tiempos indicados anteriormente.

En todos los casos, el horario de consulta médica deberá coincidir con el horario de trabajo del interesado.

Si el trabajador asiste a consulta médica de urgencias y, por prescripción médica, debe guardar reposo durante la jornada laboral de ese día, solicitará del médico justificante en el que conste que la visita es de urgencias y la necesidad de tal descanso. En este caso, y previa presentación a la dirección del justificante que incluya los requisitos indicados, se abonará dicho tiempo.

Si es ingresado de urgencias, deberá presentar a la dirección justificante de tal ingreso y el tiempo invertido. Si permanece ingresado por tiempo superior a su jornada laboral, se le abonará como máximo la jornada laboral del día de ingreso.

i) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Condiciones y requisitos:

El permiso se solicitará por escrito a la dirección.

El departamento de personal concederá este permiso entregando una carta a la persona solicitante, con detalle de las fechas de comienzo y fin.

El cómputo de los 9 meses, será a partir de la fecha de nacimiento del hijo.

j) La trabajadora embarazada tiene la opción de acumular la media hora del permiso de lactancia retrasando la incorporación al trabajo por este período.

k) La reducción de jornada y permisos para guarda legal de menores establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral podrán disfrutarse hasta que el menor alcance la edad que fije la legislación vigente.

l) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional a que hace referencia la legislación vigente.

En los supuestos contemplados en los apartados c), d) y e), cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia, el permiso se podrá ampliar hasta un máximo de dos días naturales más.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que conviva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso no retribuido por el tiempo que convenga con la dirección de la empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Artículo 28. Traslados y permutas.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permuta.

a) Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la dirección, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle el nivel profesional y sus retribuciones, si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto; quedando obligada a elevarlas si, por el contrario, fuesen superiores, y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) Efectuándose el traslado por acuerdo entre las partes, habrá de estarse a lo convenido.

c) La dirección, por razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo, distintos de aquél en el que dicho personal preste sus servicios, en tanto subsistan las circunstancias que lo motiven, por el plazo máximo de un mes, dentro de cada año natural. En caso de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación superior a diez días, procediendo al abono de unas dietas que cubran adecuadamente los gastos de desplazamiento. Cuando el desplazamiento sea superior a treinta días, será necesario acuerdo previo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores.

En caso de traslado definitivo, se estará a lo que al efecto disponga la legislación vigente. En este último supuesto, si la persona optase por la rescisión de su contrato de trabajo podrá beneficiarse de las percepciones económicas previstas para los despidos improcedentes.

d) Los trabajadores del mismo o distinto centro de trabajo ubicado en la misma o distinta localidad y pertenecientes al mismo nivel profesional, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la dirección de la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que la misma pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos, renunciando a toda indemnización por gastos y traslados.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 29. Retribuciones.

Las retribuciones o regímenes salariales que venga aplicando la empresa en el momento de entrada en vigor del presente convenio, quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que aparecen recogidas en el Anexo I las cuales, no serán objeto de revisión durante su período de vigencia y salvando siempre la garantía "ad personam" establecida en el artículo 6.

En las referidas tablas se hace constar, asimismo, el importe anual por niveles profesionales.

La estructura mensual de la retribución, compuesta por el salario base y plus convenio establecida de este modo en convenios o pactos colectivos anteriores, queda sustituida y compensada por la nueva modalidad recogida en las tablas retributivas del presente convenio.

No se incluyen en este salario: complementos salariales ni pluses legalmente establecidos.

Artículo 30. Gratificaciones.

Todo el personal percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe queda determinado en la columna respectiva de las tablas retributivas que, en cada caso, le sea de aplicación.

- a) Navidad: Se abonará en la nómina de noviembre de cada año.
- b) Gratificación de julio. Se abonará en la nómina de junio de cada año.

Divendres, 19 de desembre de 2014

- c) Gratificación de marzo. Se abonará en la nómina de febrero de cada año.
- d) Gratificación de septiembre. Se abonará en la nómina de agosto de cada año.

Todas estas gratificaciones serán prorrateables a tenor del tiempo efectivamente trabajado durante los doce meses anteriores a la fecha de cada abono. En los casos en los que el complemento ad personam V cumpla antes del 15 de marzo, julio y septiembre o antes del 21 de diciembre, este complemento se percibirá en las gratificaciones citadas en los puntos a, b, c ó d, que corresponda.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se efectúen de común acuerdo y a tenor de la legislación aplicable, se abonarán según el importe consignado en la tabla de horas extraordinarias por niveles profesionales que figura en el anexo II.

Por horas extraordinarias especiales, se entenderán aquellas que tengan por objeto la realización de trabajos de mantenimiento de urgente necesidad que, de no realizarse, podrían ocasionar pérdidas importantes o daños considerables. Se abonarán según el importe consignado en la tabla de horas extraordinarias del anexo II. Con independencia de lo anterior, la representación de la dirección y el comité de empresa, podrán acordar la definición de otras horas extraordinarias, que por su carácter urgente, puedan ser también consideradas como especiales.

Mensualmente, se informará a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias efectuadas, y trimestralmente aquellos podrán revisar estas circunstancias en las liquidaciones de la Seguridad Social.

Artículo 32. Trabajo nocturno.

De conformidad con el artículo 10 del presente convenio, es facultad privativa de la dirección, según las necesidades de la producción, establecer, mantener o suprimir turnos nocturnos de trabajo de las 22 a las 6 horas, abonando en caso de realizarse, el plus nocturno que consta en la tabla del anexo II, el cual absorbe, expresa y especialmente, cuantas concesiones o remuneraciones vinieran satisfaciéndose por este concepto.

Artículo 33. Trabajo en domingos y festivos.

Cuando por necesidades del servicio deba trabajar el personal en domingos o festivos, se le concederá un día de descanso compensatorio de mutuo acuerdo entre las partes, siendo retribuidas en este caso las horas realizadas en festivo como horas extraordinarias diurnas.

Cuando exista la imposibilidad, por motivos de trabajo, de conceder el referido descanso compensatorio, y dentro de lo prevenido al efecto en las normas legales vigentes, el trabajo en domingo o festivo será retribuido como horas extraordinarias festivas.

El valor de estas horas figura en la tabla del anexo II.

Artículo 34. Complemento plus bomberos.

El personal que forma el equipo de prevención de incendios de fábrica, percibirá 29,44 EUR por cada sesión de prácticas efectuada.

Artículo 35. Plus distancia.

Al personal que al 31 de diciembre de 1996 percibía el plus de distancia que se regulaba en los convenios de fábrica y central y zonas, áreas y unidades de ventas, consistente en el importe correspondiente al abono del ferrocarril (o del transporte público colectivo) desde la estación más próxima de su domicilio hasta el centro de trabajo, lo seguirá percibiendo, no produciéndose incremento alguno en el caso de que voluntariamente cambiara de domicilio a una distancia mayor de la que existía a 31 de diciembre de 1996.

Cuando la dirección proceda a trasladar a un trabajador al que le correspondiese la percepción de este plus, a otro centro de trabajo, se le abonará el plus distancia en la cantidad que corresponda en función del nuevo lugar de trabajo.

Artículo 36. Vigilancia a pie de máquina.

Cuando las características de determinados trabajos así lo exigieran, la persona a la que se le haya encomendado, no deberá ausentarse del puesto de trabajo para efectuar el descanso de 20 minutos para el desayuno o refrigerio. En

Divendres, 19 de desembre de 2014

estos casos, realizará este tiempo en la propia sección y en los lugares indicados al efecto, donde podrá tomar el citado desayuno o refrigerio.

Como compensación, percibirá 2,97 EUR por tal concepto.

Para la percepción de esta cantidad se requerirá que la persona permanezca en su puesto de trabajo, sin ausentarse al comedor laboral para efectuar aquel descanso.

Artículo 37. Productividad.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, se seguirá aplicando el Plan de Productividad de fecha 25 de octubre de 2011 y que se reproduce en el Anexo IV de este convenio, con la única variación del "personal incluido", que pasa a ser todo el que quede dentro del ámbito de aplicación del convenio.

Este nuevo Plan de Productividad así como las posibles modificaciones del mismo, sustituye todas las percepciones que se estuviesen percibiendo hasta la fecha por cantidad o calidad de trabajo.

Únicamente se mantendrá la prima fija de productividad como complemento ad personam (que pasará a denominarse complemento ad personam P) para los trabajadores que con fecha anterior a 25 de octubre de 2011 la estuviesen percibiendo. Este complemento se abonará por días laborables anuales, independientemente de la asistencia al trabajo.

Este complemento "ad personam" sustitutivo de la prima fija de productividad será no absorbible ni compensable.

Para el año 2013, se mantendrán los mismos objetivos e importes.

Para el año 2014, se mantendrán los mismos objetivos y forma de cálculo, pasando los importes a:

1.764 EUR para un cumplimiento del 100%.

- Premio objetivo mensual 1.411,20 EUR/año.

- Premio objetivo anual: 352,80 EUR/año.

Artículo 38. Forma de pago.

Todas las retribuciones devengadas se satisfarán por meses vencidos, el último día laborable de cada mes, mediante transferencia a la cuenta o libreta de la caja de ahorros o banco indicado por el interesado.

En todo caso, las retribuciones se harán efectivas mediante recibo de salarios, según modelo del anexo IV.

Capítulo VII.

Prestaciones sociales y asistenciales.

Artículo 39. Reconocimientos médicos.

La Dirección de la Empresa ofrecerá a todos los trabajadores afectados por el presente convenio, con una periodicidad anual, un reconocimiento médico que incluirá pruebas propias de una revisión médica general.

Artículo 40. Prestaciones por incapacidad temporal (IT).

Al personal que se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, le será concedida, en su caso, una prestación económica que, adicionada a la reglamentaria del seguro de accidente, alcance un total del 100 por 100 del salario real.

La situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que sea objeto de internamiento en institución hospitalaria y cuya duración sea superior a veinticuatro horas, dará derecho a una prestación económica que, adicionada a la correspondiente de la Seguridad Social, alcance un total del 100 % del salario real del trabajador/a.

La indicada prestación será abonada durante un periodo máximo de treinta días, reservándose la dirección la facultad de comprobar la veracidad de la razón que justifique dicha prestación.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Cuando el índice medio de absentismo derivado de enfermedad común o accidente no laboral sea, durante la vigencia del presente convenio, igual o inferior al 4,5%, a la persona en situación legal de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se le concederá una prestación complementaria que, adicionada a la reglamentaria de la Seguridad Social, le asegure el 100% del salario real, que es el correspondiente a los conceptos: salario básico de nivel, complemento ad personam P, complemento ad personam V (CAPV), si los hubiere, y plus de nocturnidad en su caso, correspondientes al mes en que se produzca la baja y durante el tiempo que la Seguridad Social abone la prestación por esa situación.

A efectos de lo anterior, no se considerará absentismo lo siguiente:

- Las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma.
- El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- Vacaciones.
- Permisos retribuidos.
- Maternidad.

Asimismo, si en cualquier instante se apreciase un aumento en el promedio del absentismo por IT, en relación con los años anteriores, la dirección se reserva la facultad de suspender la aplicación de las indicadas prestaciones, comunicándolo a la representación de los trabajadores para su verificación y estudio de las causas que lo han provocado, así como la aplicación de medidas encaminadas a corregir dicha circunstancia.

Cuando el absentismo global de la empresa sobrepase el 4,5% se pasará a tener en cuenta el absentismo individual. Al personal que cumpla con el requisito de no haber faltado por I.T., en los tres años anteriores a la baja, más del 4,5% de los días naturales (365 días, menos 31 días de vacaciones), se le concederá, durante el año, una prestación complementaria que, adicionada a la reglamentaria de la seguridad social, le asegure el 100% del salario correspondiente a los conceptos: salario básico de nivel, complemento ad personam P, complemento ad personam V (CAPV), si los hubiere, y plus de nocturnidad en su caso, correspondiente al mes en que se produzca la baja y durante el tiempo que la Seguridad Social abone la prestación por esta situación.

El absentismo individual se calculará en función de la media de los días de baja por I.T. de los tres años anteriores a la baja.

En estos casos, los días de IT no tendrán repercusión sobre las pagas extraordinarias, que se contemplarán del mismo modo que si fuese una baja por accidente laboral.

De no darse las condiciones exigidas no se percibirán, en ningún caso, estas prestaciones complementarias.

La situación de baja médica oficial se comunicará al departamento de personal el mismo día de haberse producido, salvo casos de fuerza mayor que imposibiliten al trabajador/a a realizar tal comunicación y previa justificación del indicado impedimento.

La dirección se reserva el derecho de someter al personal beneficiario de la presente norma, a cuantos reconocimientos médicos estime oportunos, y podrá cesar de satisfacer las prestaciones antes indicadas si no pudiera efectuar aquellos o si, visto el resultado de los mismos, así lo estimara conveniente.

La empresa aportará a la representación legal de los trabajadores, periódicamente, toda la documentación necesaria para constatar los citados índices de absentismo y su cálculo.

Artículo 41. Póliza de seguro.

La empresa tiene contratada una póliza de seguro del ramo de vida a favor del personal de plantilla que no esté adherido al plan de pensiones objeto del art.46 del presente convenio colectivo, y que cubre los mismos riesgos por fallecimiento e invalidez que cubre aquel y con las mismas condiciones para su percepción.

Una vez el trabajador se incorpore al plan de pensiones mencionado en el art. 46 del presente convenio colectivo, causará baja automática en esta póliza de seguros.

Artículo 42. Ayuda por jubilación.

La Empresa, a través de contrato de una póliza de seguros, facilitará, al producirse la baja en la empresa por jubilación de una persona con más de quince años de servicio en la misma, la percepción del importe íntegro de una mensualidad, en todo caso el abono de 2.812,55 EUR.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Artículo 43. Ayuda familiar.

La ayuda familiar se aplicará a todo el personal afectado por este convenio que tenga hijos menores de dieciséis años. Esta ayuda será de 19.53 EUR en 2013 y 19.69 EUR al mes en 2014.

Artículo 44. Ayuda a hijos discapacitados.

Durante la vigencia del presente convenio, el personal que tenga a su cargo hijos(as) con la condición de discapacitados, percibirá de la empresa una ayuda económica mensual, en los términos que a continuación se indican:

Año 2013.

- a) 320,86 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el treinta y tres y el sesenta y cuatro por ciento.
- b) 425,13 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el sesenta y cinco y el setenta y cuatro por ciento.
- c) 535,35 EUR, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al setenta y cinco por ciento.

Año 2014.

- a) 323,43 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el treinta y tres y el sesenta y cuatro por ciento.
- b) 428,53 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el sesenta y cinco y el setenta y cuatro por ciento.
- c) 539,63 EUR, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al setenta y cinco por ciento.

Estas ayudas serán independientes de las que correspondan a sus beneficiarios, procedentes de la Seguridad Social y otros organismos.

Para percibir la ayuda que en cada caso corresponda, será necesario presentar a la dirección, el justificante del organismo competente, donde conste el porcentaje de discapacidad reconocida.

Artículo 45. Cuidados familiares.

Se establece un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años en ampliación de lo establecido en el artículo 46.3 del ET.

Se incluyen en el ámbito del convenio colectivo, las mejoras establecidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 46. Plan de pensiones.

La empresa, en su calidad de promotora del plan en su modalidad de sistema de empleo, se obliga y define en su aportación anual, consistente en un 1,5% de la masa salarial bruta de los partícipes del plan; es decir, las obligaciones de dicho plan serán de aportación definida, siendo la asignación de la empresa por todos y cada uno de los partícipes del Plan igual al 1,5% de su salario anual bruto, en aquellos conceptos de éste que el reglamento del plan de pensiones precisa.

Esta aportación anual se realizará de acuerdo a las condiciones especificadas en el propio plan de pensiones.

Asimismo el plan reconoce a cada uno de los partícipes, mediante la contratación de una póliza de seguros, las prestaciones que cubren los riesgos que seguidamente se detallan:

- a) Fallecimiento por enfermedad: capital asegurado 20.000 EUR.
- b) Si el fallecimiento fuese por accidente sobrevenido tanto en el ejercicio de su profesión como en su vida privada, el capital asegurado, en este caso, sería de 40.000 EUR.

Divendres, 19 de desembre de 2014

c) Si el fallecimiento fuese debido a accidente de circulación, en las condiciones requeridas, en este caso concreto, el capital asegurado sería de 60.000 EUR.

d) En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cualquiera que fuese su causa, y siempre que se produzca el cese definitivo del empleado/a en la Empresa, el capital asegurado sería de 16.510,57 EUR.

En las coberturas relativas al riesgo de fallecimiento, si el asegurado no hubiese realizado por escrito designación expresa de beneficiarios, tendrán tal carácter, por orden preferente y excluyente, los siguientes: primero el cónyuge; segundo los hijos; en tercer lugar los padres; y por último los herederos legales.

Artículo 47. Prendas de trabajo.

La dirección facilitará para aquellos puestos de trabajo en que se considere necesario, prendas de trabajo adecuadas.

La dirección, previo informe del comité de seguridad y salud/delegados de prevención, determinará las características de las prendas reglamentarias, así como la forma en que estas deberán utilizarse y llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor distinción del personal.

Se considerarán como prendas necesarias, incluidas dentro de este artículo, las prendas de invierno llamadas "anoraks", para el personal que trabaje a la intemperie.

El/la trabajador/a deberá cuidar y utilizar dichas prendas de trabajo entregadas todos los días durante las horas de labor en sus respectivos centros, y fuera de ellos cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

El personal que, por razones organizativas, deba lavar sus prendas de trabajo, deberá hacerlo como mínimo dos veces por semana. En este caso, el trabajador percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 0,63 EUR.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado la primera vez como falta de carácter leve, sin perjuicio de más grave calificación y aplicación de la sanción procedente cuando la falta se cometiera con reiteración.

Considerándose tales prendas como propiedad de la empresa, si a causa de un mal uso de las mismas debieran ser substituidas, a juicio de la dirección, antes de finalizar el periodo de duración, que se establece en un año, se entregará a la persona una nueva prenda, efectuándosele el descuento de una parte de su importe, fijado por la dirección y el comité de seguridad y salud/delegados de prevención, en atención a las circunstancias de cada caso, a razón de un 40 por 100 mensual.

En los trabajos que requieran contactos con ácidos, se dotará al personal con adecuada ropa protectora.

Las prendas y calzados precisos para la realización de un trabajo determinado, sólo podrán usarse para y durante la ejecución de las correspondientes labores.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de determinar los equipos de protección individual (EPI'S) correspondientes.

Artículo 48. Lote de Navidad.

Se dará la opción de elegir entre los cheques establecidos y un lote de Navidad estándar por el mismo importe.

Capítulo VIII.

Régimen de disciplina en el trabajo.

Artículo 49. Generalidades.

En todo cuanto pueda relacionarse con este capítulo, se estará a lo previsto al efecto en la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 50. Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, en leves, graves y muy graves.

Divendres, 19 de desembre de 2014

1) Son faltas leves: Las de puntualidad, las discusiones con los compañeros de trabajo; las faltas de aseo y limpieza; el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo; y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad, en los supuestos de horario flexible, el retraso de más de cinco veces en las entradas al trabajo en el término de un mes; en los demás tipos de horario, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo y si el total de retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2) Son faltas graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo, sin licencia, dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad, sanidad e higiene en el trabajo; y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses; y cuantas otras con características análogas a las enumeradas.

3) Son faltas muy graves: El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de los secretos de la empresa; la embriaguez habitual; fumar o encender fuego dentro del recinto de la fábrica o almacenes y fuera de los locales expresamente autorizados para ello; y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 51. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a nivel profesional superior.

3) Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta; y despido.

Artículo 52. Compatibilidades.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Capítulo IX.

Acción sindical en la empresa.

Artículo. 53. Acción sindical en la empresa.

Además de lo previsto al efecto en la legislación aplicable, durante la vigencia del presente convenio se reconocen los siguientes derechos:

a) Tiempo para el ejercicio de las funciones de representación.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal (en su caso) disfrutarán de un crédito horario incrementado en 10 horas respecto al establecido en el art. 68 e) del ET para atender a sus funciones de representación.

Se creará una bolsa común de horas en las diferentes secciones sindicales, si las hubiera.

Dos miembros del Comité de Empresa podrán acumular en favor de su actividad representativa, hasta el doble de horas reconocidas.

En ningún caso, podrá rebasarse el total del crédito de horas mensuales asignado al conjunto de los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo.

b) Representación sindical.

Las secciones sindicales que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a la elección de un delegado sindical con un crédito horario incrementado en 10 horas respecto del establecido legalmente.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Cuando dichas secciones sindicales acrediten un índice de afiliación sindical superior al 10 % de la plantilla de la empresa, tendrán derecho a nombrar otro delegado sindical con garantías sindicales y un crédito incrementado en 10 horas respecto del establecido legalmente. Cuando superen el 25 % de afiliación tendrán derecho al nombramiento de un delegado sindical más con un crédito horario incrementado en 10 horas respecto del establecido legalmente y garantías sindicales.

Las competencias de estas secciones sindicales serán las establecidas por la ley, y su ámbito de actuación y representación será la que abarca el convenio colectivo.

a) Cuota sindical.

La Dirección procederá al descuento de la cuota sindical, que se incluirá y deducirá del recibo de salarios, previa petición de la persona interesada.

Las altas y bajas serán cursadas necesariamente por la sección sindical correspondiente, previa comunicación del interesado, y las deducciones serán transferidas al sindicato.

b) Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse en asamblea, previa comunicación a la dirección, o a sus representantes, con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa, delegados del personal o por un número de personas no inferior al veinticinco por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa, por los delegados del personal, o tres de los trabajadores que la hayan solicitado, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa, salvo que estuvieran autorizadas por la dirección de esta última.

El lugar de reunión será el respectivo centro de trabajo cuando las condiciones del mismo lo permitan.

Salvo razones de fuerza mayor o de absoluta urgencia, las asambleas se iniciarán media hora antes de que finalice cada turno de trabajo cuando hayan de efectuarse conjuntamente con el personal del turno siguiente, y procurando que su duración total no supere el límite de una hora.

En los casos de jornada continuada, dichas asambleas deberán celebrarse en la primera o última hora de la jornada de trabajo, a criterio de la dirección o de sus representantes.

Se concederá al efecto hasta el límite de 10 horas retribuidas anuales. Esta limitación podrá superarse en los casos de necesaria consulta sobre los términos de un convenio colectivo que se halle en deliberación.

c) Coste convenio.

A los trabajadores afectados por este convenio que no estén afiliados a ninguna central sindical, se les descontará 40 EUR en concepto de coste de asesoramiento a la representación social del presente convenio. Dicha cantidad se descontará, en la nómina de enero de 2015 y se entregará a las secciones sindicales de CCOO. y UGT. de Gallina Blanca, SA., durante la primera semana de enero de 2015 las cuales firmarán el correspondiente recibo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y en cumplimiento del Art. 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1.985 de 2 de agosto, el personal deberá comunicar su aceptación o negativa a que se le descuente dicho importe. A tal efecto, la representación social distribuirá un impreso para que el personal afectado exprese por escrito su voluntad, que deberá ser entregado al departamento de personal antes del 31 de diciembre de 2014.

Capítulo X.

Seguridad, salud e higiene en el trabajo.

Artículo 54. Generalidades.

Las partes firmantes del presente convenio expresan su firme compromiso con la seguridad y la salud de sus trabajadores en el desarrollo de sus funciones profesionales. Este compromiso se plasma en el respeto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y a su normativa de desarrollo.

Divendres, 19 de desembre de 2014

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) del centro de trabajo es la herramienta principal a través de la que verificar e incentivar la efectiva implantación de la normativa de prevención de riesgos en la empresa.

En este sentido, el Comité de Seguridad y Salud será el responsable de elegir una nueva mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en caso de que se decida sustituir la actual. Del mismo modo, este Comité participará en la evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS 21) que llevará a cabo el departamento de prevención.

Disposiciones adicionales.

Primera.

Se acuerda que durante la vigencia del presente convenio se mantendrán las comisiones de trabajo paritarias actualmente existentes y en funcionamiento.

Los acuerdos a los que dichas comisiones pudieran llegar, serán incluidos en el convenio mediante anexos al mismo.

Segunda.

Ambas partes aceptan para el caso de conflicto colectivo y dentro del ámbito de Cataluña someter el mismo a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Tercera.

Prima de absentismo.

Se establece una prima de absentismo global de 150 EUR para el año 2013 y 151,2 EUR para el año 2014, que se aplicará durante la vigencia del convenio.

Se entiende por absentismo a los efectos de este apartado, lo definido en el artículo 40 (prestaciones por IT).

Dicha cantidad se abonará si el absentismo colectivo es: Igual o menor del 5 por ciento durante 2013. Igual o menor del 5 por ciento durante 2014.

Disposiciones transitorias.

Primera.

Se incluyen en el Anexo I de este convenio, las tablas retributivas definitivas de los años 2013 y 2014.

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2014 una variación interanual distinta al porcentaje aplicado (0,8%), se procederá a actualizar las tablas de los conceptos incrementados (Salario de Nivel, Prima de Productividad, Plus de Absentismo, Complemento ad personam P, ayuda familiar y ayuda hijos discapacitados) con el IPC real del año 2014, con efectos 1 de enero de 2015.

Segunda.

El establecimiento del fondo de pensiones, bajo la modalidad de empleo, con carácter general para todos los trabajadores de la empresa, supone una mejora global sobre las anteriores condiciones y una modernización de la estructura retributiva de la que disfrutarán, preferentemente y en el futuro, el nuevo personal.

Como consecuencia de la implantación de este fondo de pensiones, se ha suprimido un concepto retributivo, que se mantendrá para las personas que lo venían percibiendo y en las mismas condiciones, mediante comunicación por escrito de la comisión negociadora (representación de la dirección) a la representación de los trabajadores, del concepto retributivo en concreto y de las condiciones de su aplicación.

Tercera. "One shoot" 2014.

De manera excepcional, se pacta para este año 2014 un variable no consolidable de un máximo del 0,5% del salario de nivel, ligado a la consecución del objetivo de cost of production de la fábrica, según las siguientes condiciones:

Divendres, 19 de desembre de 2014

- En caso de reducción del cost of production de la planta en más de un 1,5% sobre el presupuesto, cada trabajador percibirá el 0,5% de su salario de nivel.

- De alcanzarse unos ahorros inferiores al 1,5% pero superiores al presupuesto, se abonaría la parte proporcional de ese 0,5%. (Proporción dada por la línea 0% = 0% SN y 1,5% = 0,5% SN).

El importe al que en su caso tenga derecho el trabajador, será abonado de una sola vez en la nómina de marzo 2015 siempre que el trabajador permanezca de alta en la compañía en ese momento y en proporción al tiempo efectivamente trabajado a lo largo del año 2014.

Anexo I.

Niveles Profesionales.

Definición de los niveles proporcionales.

En todo lo referente a la definición de los niveles profesionales, se estará a lo establecido en el acta del Comité valoraciones de puesto de trabajo de la factoría de Sant Joan Despí, del día 22 de octubre de 2009.

Clasificación de puestos de trabajo en niveles profesionales.

Para la clasificación de los puestos de trabajo en niveles profesionales, se ha tenido en cuenta, los puestos correspondientes a las Divisiones Orgánicas Funcionales de Producción, Mantenimiento y Servicios, y de Técnicos y Administrativos.

Han servido de base para tal clasificación, el Manual de Valoración, así como los acuerdos alcanzados en las Comisiones de Valoración de Puestos de Trabajo.

La evaluación del número de puntos que corresponde a cada uno de los niveles que se indican a continuación, será de aplicación tanto a los puestos valorados como para aquellos que puedan valorarse a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Se detallan a continuación todos los puestos de trabajo valorados, incluidos cada uno en el nivel profesional que le corresponde según la puntuación conseguida y conforme a los acuerdos alcanzados por las Comisiones de Valoración.

Ante la necesidad de nuevos puestos de trabajo que deban valorarse, llegado el caso, se podrá ampliar el número de niveles profesionales que aquí se establecen, conforme a los acuerdos que se alcancen en las Comisiones de Valoración.

Se detalla la clasificación por niveles de todos los puestos de trabajo valorados a la entrada en vigor de este Convenio, teniendo en cuenta a tal fin, los grupos que se indican:

I.- Puestos de trabajo de producción - Mantenimiento - Servicios.

Nivel profesional A.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 159,1 y 209 puntos, ambos inclusive (Operario de Producción).

Nivel profesional C.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 259,1 y 309 puntos, ambos inclusive (Operario Especializado II y Mecánico).

II.- Puestos de trabajo de técnicos y administrativos.

Nivel profesional A.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 159,1 y 209 puntos, ambos inclusive (Administrativo).

Divendres, 19 de desembre de 2014

Nivel profesional B.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 209,1 y 259 puntos, ambos inclusive (Analista Laboratorio).

Nivel profesional C.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 259,1 y 309 puntos, ambos inclusive. (Técnico Administrativo).

Nivel profesional D.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 309,1 y 359 puntos, ambos inclusive. (Técnico de Calidad).

Nivel profesional E.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 359,1 y 409 puntos, ambos inclusive. (Encargado de Producción, Coordinador de Mantenimiento, Responsable de SSSGG).

Clasificación puestos de trabajo:

Puntuaciones, una vez evaluados los distintos puestos:

| Puesto | Puntos |
|------------------------------------|--------|
| Administrativo | 180 |
| Operario de Producción | 193 |
| Analista de Laboratorio | 248 |
| Operario Especializado | 270 |
| Técnico Administrativo | 272 |
| Mecánico | 276 |
| Técnico de Calidad | 312 |
| Coordinador de Mantenimiento | 367 |
| Encargado de Producción | 374 |
| Responsable de Servicios Generales | 376 |

Tabla con los valores que limitan cada uno de los niveles profesionales.

| Nivel | Puntos |
|-------|-------------|
| A | 159,1 - 209 |
| B | 209,1 - 259 |
| C | 259,1 - 309 |
| D | 309,1 - 359 |
| E | 359,1 - 409 |

Se acuerda, con carácter excepcional, los actuales ocupantes del puesto de trabajo Analista de Laboratorio pasarán a percibir un "complemento ad-personam", no absorbible y revisable, equivalente a la diferencia salarial entre los Niveles B y C.

Esta excepción no afectará a las nuevas incorporaciones a este puesto de trabajo.

Con la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional se mantendrán las condiciones sociolaborales anteriormente existentes.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 19 de desembre de 2014

Anexo I.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2013.

NIVEL GB SJD.

| Nivel profesional | Retribución mensual | Extra febrero | Extra agosto | Junio y noviembre | Retribución anual |
|-------------------|---------------------|---------------|--------------|-------------------|-------------------|
| A | 1.773,37 | 1.152,77 | 1.305,81 | 1.773,37 | 27.285,76 |
| B | 1.918,27 | 1.225,21 | 1.378,25 | 1.918,27 | 29.459,23 |
| C | 1.995,00 | 1.263,60 | 1.416,66 | 1.995,00 | 30.610,28 |
| D | 2.094,76 | 1.313,46 | 1.466,50 | 2.094,76 | 32.106,49 |
| E | 2.199,47 | 1.365,83 | 1.518,89 | 2.199,47 | 33.677,17 |

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2014.

NIVEL GB SJD.

| Nivel profesional | Retribución mensual | Extra febrero | Extra agosto | Junio y noviembre | Retribución anual |
|-------------------|---------------------|---------------|--------------|-------------------|-------------------|
| A | 1.787,56 | 1.161,99 | 1.316,26 | 1.787,56 | 27.504,04 |
| B | 1.933,62 | 1.235,01 | 1.389,28 | 1.933,62 | 29.694,90 |
| C | 2.010,96 | 1.273,71 | 1.427,99 | 2.010,96 | 30.855,16 |
| D | 2.111,51 | 1.323,96 | 1.478,23 | 2.111,51 | 32.363,34 |
| E | 2.217,06 | 1.376,76 | 1.531,04 | 2.217,06 | 33.946,59 |

Anexo II.

Tabla de horas extraordinarias por niveles 2013 y 2014.

| | Tabla horas extra diurnas / nocturnas | Festivas |
|---|---------------------------------------|----------|
| A | 10,12 | 19,15 |
| B | 11,17 | 20,34 |
| C | 11,67 | 20,97 |
| D | 12,16 | 21,46 |

Hora extraordinaria especial (todos los niveles) 2013 y 2014: 20,73 EUR.

Tabla plus nocturno por niveles 2013 y 2014.

| NIVEL | EUR/día trabajado |
|-------|-------------------|
| A | 14,66 |
| B | 16,27 |
| C | 17,05 |
| D | 17,87 |
| E | 18,67 |

Anexo III.

Calendario, jornada y horarios laborales.

1. Producción-Mantenimiento y técnicos a turno continuado.

A. Horario.

Turno I: De 05:55 a 14:00 h.

Turno II: De 13:55 a 22:00 h.

Turno III: De 22:05 a 05:55 h.

Nota: En cada turno se incluye un descanso de 20 minutos para desayuno o refrigerio, computados y pagados como hora trabajada.

Divendres, 19 de desembre de 2014

B. Totales anuales.

Turno I y II, Año 2013-2014.

Días de trabajo: 220.
Horas de presencia: 1.778 h. 20 m.
Horas de trabajo efectivo: 1.705 h.

Turno III:

Días de trabajo: 220.
Horas de presencia: 1.723 h. 20 m.
Horas de trabajo efectivo: 1.650 h.

2. Técnicos de control de calidad a turno continuado:

A. Horario:

Turno I: De 06:30 a 14:00 h.
Turno II: De 14:00 a 21:30 h.
Turno III: De 22:30 a 06:00 h.

Nota: En cada turno se incluye un descanso de 20 minutos para desayuno o refrigerio, computados y pagados como hora trabajada.

B. Totales anuales.

Turnos I, II y III: Año 2013-2014.

Días de trabajo: 220.
Horas de presencia: 1.650 h.
Horas de trabajo efectivo: 1.576 h. 40 m.

3. Técnicos y administrativos (horario partido).

A. Horario.

Horario flexible de entrada: de 07:45 a 09:00 h.
Horario normal de mañana: de 09:00 a 13:30 h.
Tiempo libre para comida: de 13:30 a 14:30 h.
Horario normal de tarde: de 14:30 a 16:30 h.
Horario flexible de salida: de 16:30 a 17:30 h.

Nota: Dentro del horario normal de mañana se contemplan 20 minutos de descanso para desayuno, computados y pagados como hora trabajada.

B. Totales anuales.

Año 2013-2014.

Días de trabajo 220.
Horas de presencia 1.650 h.
Horas de trabajo efectivo 1.576 h. 40 m.

4. Administrativos a turno continuado:

Horario.

Turno I: De 06:30 a 14:00 h.
Turno II: De 14:00 a 21:30 h.
Turno III: De 22:30 a 06:00 h.

Divendres, 19 de desembre de 2014

Nota: En cada turno se incluye un descanso de 20 minutos para desayuno o refrigerio, computados y pagados como hora trabajada.

Totales anuales.

Turnos I-II-III: Año 2013-2014.

Días de trabajo: 220.

Horas de presencia: 1.650 h.

Horas de trabajo efectivo: 1.576 h. 40 m.

1. Si por disposición legal superior se colocara alguna fiesta (ya sea estatal, autonómica o local) en día distinto de los consignados en los calendarios para 2013 y 2014 como festivo, tal fiesta se celebrará el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los días festivos anotados en el respectivo calendario.

2. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo.

3. La flexibilidad de horario que se establece en el correspondiente calendario laboral de técnicos y administrativos con horario partido, (flexibilidad de entrada y salida), no es acumulativa, es decir, que cada día debe completarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido.

En consecuencia, agotado el tiempo de flexibilidad establecido, desaparece cualquier tipo de tolerancia en la hora de entrada o de salida.

Normas sobre control de presencia.

Cada persona de la plantilla dispondrá de una tarjeta magnética con su fotografía, nombre y apellidos, y número de empleado, que utilizará obligatoriamente cada día para marcar la entrada y salida del trabajo conforme a las normas internas que, sobre control de presencia y accesos, se establezcan en cada momento por el Departamento de Personal.

Anexo IV.

Plan de productividad.

El presente documento recoge las características del nuevo Plan de Productividad para la fábrica de Sant Joan Despí, así como el procedimiento a seguir para su revisión anual.

1. Personal incluido en el Plan de Productividad.

El premio de Productividad lo percibirá el personal de niveles A, B y C (Producción, Mantenimiento y Control de Calidad), los encargados de Producción y el Coordinador de Mantenimiento.

La cantidad a percibir será la misma para todo el personal incluido en el plan y sólo variará en función de las horas de presencia en fábrica.

2. Plan de productividad.

El nuevo Plan de Productividad se establece para incentivar los niveles de eficiencia en la fábrica de Sant Joan Despí.

En línea con la idea de la Compañía de que toda la plantilla tenga una parte de su sueldo ligado a los resultados alcanzados a final de año por el área a la que pertenece, el premio objetivo se desglosa en dos partes más un coeficiente que se podrá aplicar en función del Coste de la No Calidad de cada mes:

2.1. Premio mensual:

a. Se parte de unas eficiencias objetivo para cada una de las líneas de producción revisables anualmente.

b. Se incluyen en el cálculo de eficiencias todas las líneas de envasado, además de las instalaciones de formulación de salados y la preparación de manuales.

Divendres, 19 de desembre de 2014

c. Mensualmente se calculará la eficiencia media de todas las líneas, ponderando las horas de funcionamiento de cada una de ellas. El personal asignado se computará a esta eficiencia.

d. El personal no asignado se computará a eficiencia 100 %.

e. La eficiencia mensual resultante será la media ponderada entre las definidas en los apartados c y d, en función de las horas de personal de cada una de ellas.

f. El premio será el definido por la recta: eficiencia 100 %, premio objetivo del mes y eficiencia 80 %, premio 0 EUR. Para eficiencias inferiores al 80 % el premio será 0 EUR y para eficiencias superiores al 100 % el que se obtenga de la recta definida, sin que esté establecido un límite superior.

2.2. Premio anual:

a. Se parte de los costes estándar.

b. Se tendrán en cuenta sólo las desviaciones por cantidad utilizada de:

- Mano de obra de producción (la utilización de más o menos horas para hacer las producciones respecto a lo considerado en el coste estándar).

- Mantenimiento (mayor o menor gasto respecto al presupuestado).

- Materias Primas (consumo real de Materias Primas respecto al estándar, tanto en la formulación como en el envasado).

- Material de Envase y Embalaje (mayor o menor consumo de Materiales de Envase y Embalaje: bobinas, presentadores, estuches, fundas, retráctil, etiquetas, etc., respecto al estándar).

- Ajustes de inventario (incluirá los ajustes que se tengan que efectuar durante el año por deterioro de Materias Primas o Materiales de Envase y Embalaje).

- Energías (mayor o menor consumo respecto a lo presupuestado).

(NOTA: Todos los consumos estándar de Materias Primas, Envases y Embalajes, ya llevan contemplada una merma).

a. Para su cálculo, se utilizará el informe que Controlling elabora al final de año con los resultados de fábrica. En este informe hay un apartado que recoge las desviaciones debidas a las diferencias de consumo (Qty. Deviation) y que ya engloba todos los conceptos antes mencionados.

b. Para desviaciones comprendidas entre 100.000 EUR de pérdida y 100.000 EUR de menor gasto el premio anual será el definido por la recta: desviación anual 0 EUR, premio objetivo, y desviación anual con pérdidas de 100.000 EUR, premio 0 EUR. Para desviaciones anuales con pérdidas iguales o mayores a 100.000 EUR el premio será 0 euros y para desviaciones anuales iguales o superiores a 100.000 EUR de menor gasto el premio será el doble del premio objetivo.

3. Coeficiente por Coste de la No Calidad.

El premio mensual alcanzado se incrementará en un 2,5 % cuando, durante el mes no se haya producido ningún coste por reprocesado y/o destrucción de producto envasado o formulado por ser defectuoso.

3. Revisiones anuales del plan de productividad.

Al inicio de cada año se establecerán los objetivos para el nuevo periodo.

1. Los nuevos objetivos de Eficiencia serán los acordados por la Comisión de Productividad para cada año y estarán referenciados a las eficiencias medias alcanzadas por cada una de las líneas a lo largo del año anterior.

Si en alguna línea no se hubiese alcanzado el objetivo medio fijado, se analizará por la Comisión de Productividad.

De haberse producido cambios u otras circunstancias que pudieran hacer que el objetivo fijado en alguna línea fuese inalcanzable, la Comisión Paritaria de Productividad se reunirá para estudiar la situación y, si lo considerase necesario, establecer un nuevo objetivo para dicha línea.

Divendres, 19 de desembre de 2014

2. El objetivo anual seguirá siendo el cumplimiento de los costes estándar y la no existencia de desviaciones por cantidad con los mismos límites de ± 100.000 EUR.

Las cantidades a percibir, se incrementarán en la misma cuantía en que se incrementen los demás conceptos salariales de acuerdo con nuestro Convenio Colectivo.

4. Premio objetivo para el año 2012.

El premio objetivo total 2012 es de 1750 EUR/año para un nivel de cumplimiento de 100%. Para este porcentaje de cumplimiento la distribución, tanto mensual como anual será la siguiente:

Premio objetivo mensual: 1400 EUR/año.

Premio objetivo anual: 350 EUR/año.

El premio mensual alcanzado se percibirá con la nómina del mes siguiente.

El premio anual se abonará en la nómina de febrero, una vez se hayan conocido los resultados oficiales del cierre del año.

5. Reuniones de la Comisión Paritaria de Productividad.

Cuando se tenga que llevar a cabo algún cambio organizativo, o se produzca cualquier otra circunstancia que pudiera tener una incidencia significativa sobre la eficiencia de alguna de las líneas o instalaciones, se reunirá la Comisión Paritaria de Productividad para evaluar los efectos que dichos cambios pudieran ocasionar.

Como mínimo, la Comisión Paritaria de Productividad se reunirá una vez conocidos todos los resultados del año para fijar los objetivos de eficiencia del año siguiente.

Si en algún momento se modifica la asignación de personal acordado, de una línea o sección, se reunirá la Comisión Paritaria de Productividad para acordar los nuevos objetivos o ratificar los ya existentes si esta modificación no les afectase.

Los miembros de la Comisión Paritaria de Productividad podrán estar acompañados por los técnicos que se considere pertinente, los cuales tendrán voz pero no voto.

6. TLC.

En el caso de que en la reunión de la Comisión Paritaria de Productividad no se lograra alcanzar un acuerdo en algún tema, tal y como se recoge en nuestro Convenio Colectivo, se acudiría al Tribunal Laboral de Cataluña. Ambas partes se comprometen a aceptar la resolución de dicho TLC.

Barcelona, 20 de novembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès