



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: Panrico, S.L.U.

Expediente: 47/01/0001/2012

Código: 47000852011992

Resolución de 13 de diciembre de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del IX Convenio Colectivo de la empresa "Panrico, S.A.U." en Valladolid (Código 47000852011992)

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa "PANRICO, S.A.U." EN VALLADOLID (Código 47000852011992), suscrito el día 19 de octubre de 2012, de una parte, por los representantes designados por la empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el día 30 de noviembre de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

ACUERDA

Primero.—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 13 de diciembre de 2012.—La Jefa de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordóñez.



IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PANRICO, S.A.U. EN VALLADOLID

ÍNDICE

- Artículo 1.º—Ámbito personal, funcional y territorial.
- Artículo 2.º—Vigencia, duración, denuncia y prórroga.
- Artículo 3.º—Compensación y absorción.
- Artículo 4.º—Vinculación a la totalidad.
- Artículo 5.º—Legislación laboral.
- Artículo 6.º—Comisión paritaria.
- Artículo 7.º—Organización del trabajo.
- Artículo 8.º—Jornada.
- Artículo 9.º—Festivos de carácter especial.
- Artículo 10.º—Horario de trabajo.
- Artículo 11.º—Distribución de la jornada.
- Artículo 12.º—Vacaciones.
- Artículo 13.º—Revisión médica.
- Artículo 14.º—Horas extraordinarias.
- Artículo 15.º—Retribuciones.
- Artículo 16.º—Salario base, plus convenio y plus actividad.
- Artículo 17.º—Complemento “ad personam” sustitutorio.
- Artículo 18.º—Nocturnidad.
- Artículo 19.º—Plus dominical.
- Artículo 20.º—Plus festivos.
- Artículo 21.º—Pagas extraordinarias.
- Artículo 22.º—Paga de septiembre.
- Artículo 23.º—Plus de transporte.
- Artículo 24.º—Incrementos salariales.
- Artículo 25.º—Préstamos.
- Artículo 26.º—Ayuda escolar.
- Artículo 27.º—Ayuda a minusvalidos.
- Artículo 28.º—Incapacidad temporal.



Artículo 29.º—Incentivo para la reducción de absentismo.

Artículo 30.º—Seguro colectivo de vida.

Artículo 31.º—Derechos sindicales.

Artículo 32.º—Licencias.

Artículo 33.º—Ropa de trabajo.

Artículo 34.º—Jubilación anticipada.

Artículo 35.º—Cuota sindical.

Artículo 36.º—Derecho de reunión.

Artículo 37.º—Seguridad y salud.

Artículo 38.º—Retirada del carnet de conducir.

Artículo 39.º—Anticipos.

Artículo 40.º—Disminución de la capacidad laboral.

Artículo 41.º—Cobertura de vacantes.

Artículo 42.º—Categorías profesionales.

Artículo 43.º—Igualdad de derechos.

Artículo 44.º—Parejas de hecho.

Artículo 45.º—Aspectos sobre maternidad.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda.

Disposición Adicional Tercera

Disposición Adicional Cuarta

Disposición Adicional Quinta.

Disposición Adicional Sexta.

Disposición Adicional Séptima.

Artículo 1.º—Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa PANRICO, S.A.U. en sus centros de trabajo actuales y futuros en Valladolid y Provincia.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo todo el personal al que hace referencia el art. 1.3 y artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.



La Empresa se dedica a la fabricación, comercialización y venta de productos de pastelería, bollería, pan, alimentación y similares.

El presente Convenio Colectivo ha sido redactado de común acuerdo por la Comisión Negociadora integrada por el Comité de Empresa y la representación legal de ésta según se determina en el acta de preacuerdo del Plan de Viabilidad de PANRICO, S.A.U. en Valladolid de 25 de octubre de 2012.

Artículo 2.º–Vigencia, duración, denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, quedando automáticamente prorrogado de año en año, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia para la revisión del presente Convenio deberá formularse por la representación que la proponga con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.º–Compensación y absorción.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, convenio colectivo, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia. Asimismo, los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector en el momento del comienzo de su vigencia.

Las disposiciones o resoluciones legales futuras que impliquen variación económica o de otra índole en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

En el caso de que existiese algún/a trabajador/a afectado por el presente convenio que tuviera reconocidas con carácter personal condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán las mismas.

Artículo 4.º–Vinculación a la totalidad.

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que por el Organismo laboral o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente su contenido. No obstante, si fuera rechazado por el Organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio.



Artículo 5.º—Legislación laboral.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a sus trabajadores.

En las materias no reguladas en el presente Convenio y en tanto en cuanto no se negocien con la representación de los trabajadores, las materias convenidas en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Pastelería y Platos Combinados, de fecha 13 de febrero de 1.996, publicado en el B.O.E. el 11 de marzo de 1.996, el Acuerdo Marco tendrá carácter subsidiario, al haber sustituido a la Ordenanza Laboral de las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1.975 y a la Ordenanza Laboral de Comercio en general de 24 de julio de 1.971, siendo de aplicación igualmente el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Vigente.

Se establece como procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en relación al procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo de este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la previstas en el acuerdo interprofesional de sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL).

Artículo 6.º—Comisión paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por tres representantes de la Empresa y por tres representantes legales de los trabajadores.

La Comisión Paritaria tendrá como función el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la sede de la Comisión Paritaria (la Empresa); recibida la solicitud, esta la remitirá al resto de organizaciones firmantes del presente Convenio, con al menos siete días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

Cuando lo solicite una de las partes, la comisión paritaria se reunirá conjuntamente con el Presidente y, en su caso, el Secretario de la Comisión deliberadora del convenio colectivo, quienes ejercerán las funciones que correspondan a dichos cometidos. En su defecto, la Comisión Paritaria estará compuesta solamente por la representación de ambas partes señaladas en el apartado anterior y sus asesores.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en los párrafos anteriores será el siguiente: La parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante el correspondiente escrito en el que se exprese la controversia de que se trate. En el plazo de siete días la Comisión Paritaria deberá pronunciarse al respecto.

En caso de que se produzcan discrepancias en su seno, el conflicto se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Castilla y León, todo ello en los términos del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º—Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice tanto la producción como la calidad del producto fabricado. Esta



facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las leyes a los representantes legales de los trabajadores. Estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación previa del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

Artículo 8.º–Jornada.

Se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1.641 horas efectivas de trabajo durante toda la vigencia del presente Convenio.

Como consecuencia de las características de la Empresa y de los productos que se elaboran en este Centro de Trabajo, por razones técnicas y organizativas, los domingos se consideran laborables a todos los efectos.

El descanso semanal se disfrutará de tal forma que al menos un día recaiga en sábado o domingo, salvo que se pacte lo contrario en el calendario laboral.

Los días 24 y 31 de diciembre se computarán como días de descanso, a todos los efectos, según calendario laboral.

El disfrute de los días de compensación por exceso de jornada se establece, como norma general, al final del año, en 3 turnos rotativos anuales y dependientes de los turnos de vacaciones que correspondan en cada caso.

Como regla general la jornada será realizada en cinco días laborables consecutivos a la semana, con dos días de libranza consecutivos.

La realización de cursos de formación se llevará a cabo, con carácter general, dentro de la jornada de trabajo. Para el caso de que los trabajadores realicen cursos de formación obligatoria fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado a esta formación se considerará tiempo de trabajo efectivo y se compensará en tiempo, a razón de 1:1 y plus de transporte cuando proceda.

La Empresa podrá aplicar el párrafo anterior a situaciones de formación no obligatoria que considere justificadas.

Artículo 9.º–Festivos de carácter especial

Se consideran festivos de carácter especial aquellos festivos no establecidos como festivos de ámbito nacional (locales, autonómicos).

De dichos festivos los trabajadores atenderán hasta un máximo de 3, que se compensarán con plus festivo y doble día de descanso adicional. El festivo se realizará de manera rotatoria anualmente.

El disfrute del descanso será a elección del trabajador, siempre que quede garantizado el normal desarrollo del proceso productivo según la práctica habitual.

Artículo 10.º–Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo así como los días de descanso son los establecidos en la actualidad en la empresa para cada colectivo y turno de trabajo de acuerdo con los que figuran en el calendario laboral, por ello cualquier modificación sobre el calendario y horario fuera de lo contemplado en el presente convenio, deberá ser previamente negociado con el Comité de Empresa.



Artículo 11.º–Distribución de la jornada.

Mediante acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto la Empresa podrá distribuir a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo, todo ello de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.º–Vacaciones.

Todos los trabajadores que, como mínimo, tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones retribuidas con todos los conceptos salariales, a excepción de la locomoción y del plus de nocturnidad, ya que dicho plus queda compensado con el cálculo actual efectuado por la Empresa y con el incremento de un 30% sobre el salario base.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según la Legislación vigente.

El calendario de vacaciones se confeccionará en el mes de abril de cada año, y serán disfrutadas, preferentemente, en la época estival, comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Si por necesidades de fabricación, ventas o mercado, fuera necesario dividir los períodos de vacaciones, en ningún caso, uno de ellos será inferior a las dos terceras partes del número de días que correspondan y deberá disfrutarse en época estival. El resto se disfrutará en el período de tiempo que trabajador y Empresa acuerden.

Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa tendrán un derecho preferente a fin de disfrutar de los periodos vacacionales en fecha coincidentes. La citada prioridad será extensible igualmente a las parejas denominadas de hecho que acrediten tal circunstancia mediante certificación oficial que acredite tal situación jurídica.

Artículo 13.º–Revisión médica.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la EMPRESA, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo.

La vigilancia de la salud se ajustará, siempre y en todo caso, a las funciones indicadas para cada nivel profesional de la empresa, así como a las tareas y riesgos particulares de su puesto de trabajo, así como a los protocolos de vigilancia de la salud que resulten de su aplicación.

El Comité de Seguridad y Salud, conocerá con la debida antelación, los protocolos de vigilancia de la salud a aplicar por cada categoría profesional, función/tarea y riesgos, pudiendo efectuar alegaciones al respecto.

Asimismo, el trabajador será informado del tipo de pruebas que le practicarán, así como de los fines. La periodicidad será la que marque cada protocolo médico.



La realización de la vigilancia de la salud será dentro de la jornada laboral. El tiempo será el estrictamente necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

Los resultados de la vigilancia de la salud se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación a los riesgos y los perjuicios para la salud y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones de medio ambiente y de trabajo.

Artículo 14.º–Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que superen las pactadas para cada año en cómputo anual o en su caso, superen los límites establecidos para la distribución irregular de la jornada diaria y semanal.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias, a través de la utilización de los cauces contemplados en el presente convenio.

Las horas extras serán voluntarias, a excepción de las derivadas de fuerza mayor.

La retribución de las horas extraordinarias se indica en Anexo I.

Se acompaña al presente convenio dentro de su anexo de tablas salariales los importes por compensación de horas extraordinarias.

A elección del trabajador las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempo libre en la proporción de una hora por una hora y veinte minutos para las normales y una hora por una hora y treinta minutos la nocturnas, debiéndose acumular por semanas completas y estableciéndose las fechas de disfrute entre empresa y trabajador.

Artículo 15.º–Retribuciones.

Los conceptos salariales son los siguientes: Salario base, Plus “ad personam” en su caso, Plus Convenio, Plus de Actividad, Plus Nocturnidad, Plus Dominical, Plus Festivos, Complemento Personal, Plus de Transporte.

Artículo 16.º–Salario base, Plus convenio y Plus actividad.

Dichos conceptos retributivos son los que aparecen especificados para cada categoría profesional en las Tablas Salariales que, como anexo 1, forman parte del presente Convenio.

Artículo 17.º–Complemento “Ad Personam” sustitutorio.

Este complemento, de naturaleza salarial, sustituye al complemento de antigüedad percibido hasta la fecha (por los trienios vencidos así como el que corresponda al trienio en curso devengado el 31 de octubre de 2012), de forma que el trabajador que a la firma del acuerdo perciba el complemento de antigüedad consolidará como complemento “ad personam” la cuantía que por tal concepto se venía percibiendo más lo correspondiente al trienio en curso.



Del mismo modo, las nuevas incorporaciones no devengarán cantidad alguna por este concepto, que queda suprimido.

Artículo 18.º–Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen la jornada nocturna, comprendiéndose como tal entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán un incremento de un 30% sobre el salario base tal y como se recoge en el anexo de tablas salariales.

Cuando la jornada del trabajador comprenda, únicamente, parte del horario nocturno, percibirá el incremento solamente en proporción a las horas trabajadas dentro del horario fijado. Este complemento de nocturnidad se abonará únicamente en los meses en que se efectúe.

Artículo 19.º–Plus dominical.

Todos aquellos productores que trabajen los domingos, percibirán una compensación económica recogida en el anexo de las tablas salariales.

Artículo 20.º–Plus festivos.

Como consecuencia de las características de los productos que se elaboran en este Centro de Trabajo, y por razones técnicas y organizativas, ambas partes acuerdan, expresamente, trabajar los días festivos conforme al calendario laboral. El trabajo realizado por cada día festivo, será retribuido con una compensación económica recogida en el anexo de las tablas salariales.

Artículo 21.º–Pagas extraordinarias.

Se establecen tres devengos de vencimiento periódico superior al mes, que se abonarán el 30 de marzo, el 15 de junio y el 15 de diciembre, consistentes en 30 días de salario base y complemento “ad personam” sustitutorio, en su caso. La paga de beneficios que se abona el 30 de marzo, corresponde a los devengos del año inmediatamente anterior y se abonará mensualmente la prorrata de su importe.

La paga extraordinaria de diciembre comprenderá, además del salario base y complemento “ad personam” sustitutorio, en su caso., el concepto salarial de “plus de convenio”.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas, teniendo en cuenta que se prorratean por doceavas partes.

Artículo 22.º–Paga de septiembre.

La paga de Septiembre, por mejoras objetivas sobre calidad y productividad tendrá el importe de 735 € Se abonará mensualmente la prorrata de su importe.

Artículo 23.º–Plus de transporte.

Se fija el Plus de Transporte para el año 2012 en la cantidad de 3,1571 € de conformidad con lo previsto en el anexo de tablas salariales,

Artículo 24.º–Incrementos salariales.

Los incrementos sobre tablas salariales y demás conceptos económicos del presente convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo serán como sigue:



- Años 2010 y 2011 y desde enero a octubre de 2012: Importes según tablas vigentes hasta 31 de octubre de 2012 (Anexo I).
- A partir del 1 de noviembre de 2012: Reducción de un 12,5% en su conjunto (salario base, plus convenio, plus actividad, pagas extras y locomoción), según tablas vigente desde el 01 de noviembre de 2012 (Anexo I).
- Año 2013: Se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la Empresa, de manera que en caso de que la empresa no tenga pérdidas los trabajadores puedan recuperar el sacrificio salarial que ha supuesto la implantación del Plan de viabilidad.

La Empresa se compromete a que, en el caso de que alguno de los trabajadores afectados por la aplicación de las nuevas tablas salariales vea extinguido su contrato de trabajo en los próximos 4 años por causas objetivas (o disciplinaria improcedente) la indemnización a aplicar se calculará sobre los importes de las tablas salariales vigentes hasta el 31 de octubre de 2012.

Artículo 25.º-Préstamos.

Durante la vigencia del presente convenio, el fondo destinado a un préstamo sin interés, se fija en 60.000 Euros, para préstamos por un importe máximo de 3.000,00 Euros amortizables en dos años, en 14 pagas anuales. Para la concesión de estos préstamos se exigirá un año de permanencia en la Empresa. A petición de cualquiera de las partes podrá constituirse una comisión de cuatro miembros integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros del comité al objeto de velar por el cumplimiento y concesión de los préstamos regulados en el presente artículo.

Artículo 26.º-Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar anual de 172,5366 Euros, durante la vigencia del presente Convenio, abonables en el mes de agosto de cada año y que tengan hijos de 0 a 18 años el día 1 de Agosto de cada año. También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos mayores de 18 años de edad siempre que acrediten la matriculación en centros oficiales para la realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional o de universitarios equivalentes e incompatibles con la realización de cualquier tipo de trabajo remunerado. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso, y toda vez que el trabajador en dicha fecha tenga como mínimo un año de antigüedad en la compañía.

Dicha ayuda escolar se entiende por hijo/a y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en el empresa, solamente tendrá derecho uno de ellos a percibir dicha ayuda escolar. En el caso de divergencia entre ambos, la empresa lo abonará al trabajador más antiguo de los dos. En los casos de divorcio o separación se estará a lo que dicte el juez.

Artículo 27.º-Ayuda a minusvalidos.

Se establece una ayuda mensual de 111,788 €, para los hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que tengan el 33%, al menos, de minusvalía reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador.



Artículo 28.º—Incapacidad temporal.

En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, y siempre que el trabajador reúna el período de carencia que la Seguridad Social establece para tener derecho a la prestación de I.T., percibirá desde el primer día del proceso un complemento equivalente a la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de su salario bruto sin locomoción, siempre que el índice de absentismo de la plantilla de la fábrica (MOD, MOI y LOGISTICA) no supere el 4% de media mensual acumulado en los 12 meses anteriores. En caso de superarse dicho índice se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir dicho complemento aquel trabajador que individualmente sobrepase el 5% mensual acumulado en los 12 meses anteriores a la fecha de baja.

Asimismo, y reuniendo el requisito anterior del período de carencia, se abonará, igualmente, el complemento equivalente a la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de su salario bruto, sin locomoción, a partir del primer día y hasta un máximo de 18 meses, en los casos de ingreso en hospital, operación, maternidad, y accidente de trabajo.

A estos efectos se entenderá por salario bruto: salario base, más complemento “ad personam” sustitutorio en su caso, plus convenio, plus actividad, complemento personal.

A los efectos establecidos en el presente artículo, el absentismo queda referido exclusivamente a Incapacidad Temporal (Enfermedad y accidente).

Artículo 29.º—Incentivo para la reducción de absentismo.

1.—Los trabajadores que presten servicios en producción, mantenimiento, almacenes y administración percibirán las cantidades, en las condiciones que se detallan a continuación, siempre que el absentismo general por enfermedad, accidente, permiso retribuido y sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas se mantenga en los porcentajes siguientes:

- a.— Si el índice de absentismo general del año no sobrepasa el 4%, percibirán la cantidad de 72,38 € anuales incrementados con el I.P.C., o la parte proporcional que corresponda por el número de días efectivamente trabajados durante todo el año.
- b.— Si el índice de absentismo general del año no supera el 3,5%, percibirán la cantidad de 147,77 € anuales incrementados con el I.P.C., o la parte proporcional que corresponda por el número de días efectivamente trabajados durante todo el año.
- c.— Si el índice de absentismo general del año no supera el 3%, percibirán la cantidad de 195,44 € anuales incrementados con el I.P.C., o la parte proporcional que corresponda por el número de días efectivamente trabajados durante todo el año.
- d.— Si el índice de absentismo general del año no sobrepasa el 2,5%, percibirán la cantidad de 253,350 euros anuales incrementados con el I.P.C., o la parte proporcional que corresponda por el número de días efectivamente trabajados durante todo el año.
- e.— Todas las cantidades que se establecen en los apartados a, b, c y d, son excluyentes entre sí.



2.–Para obtener estos índices de absentismo, se sumará la totalidad de las ausencias que se produzcan por todos los conceptos expresados en el párrafo 1 de este artículo, incluyéndose igualmente, en dicha suma, las ausencias que excluye como no computables el 2º párrafo de la letra d), del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

3.–A estos efectos se computarán como días efectivamente trabajados, los establecidos en cada calendario laboral.

4.–Para determinar los días efectivamente trabajados durante el año, se descontarán, los días laborables de ausencia según el calendario individual correspondiente.

5.–Se percibirá una cantidad a cuenta del importe completo de este incentivo en el recibo de salarios del mes de diciembre que corresponda, regularizándose las diferencias a que hubiere lugar, a favor o en contra, en el recibo de salarios del mes de enero siguiente.

6.–A petición de cualquiera de las partes podrá constituirse una comisión de seguimiento de lo acordado en el presente artículo compuesta por dos miembros designados por la empresa y dos miembros del comité de empresa.

Artículo 30.º–Seguro colectivo de vida.

Se establecen, un seguro colectivo de vida para todo aquel trabajador que tenga, al menos, 6 meses de antigüedad en la empresa, consistente en 37.492 € en el supuesto de fallecimiento, 37.492 € en el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, 52.756 € en el supuesto de muerte por accidente de trabajo, y de 52.756 € en el supuesto de Incapacidad Permanente Total por accidente de trabajo.

Artículo 31.º–Derechos sindicales.

En cuanto a los derechos de representación colectiva, ambas partes se comprometen a regirse por la Legislación vigente. Entre los miembros del Comité de Empresa se podrán ceder las Horas Sindicales que les correspondan en beneficio de alguno o algunos de sus miembros, pudiéndose acumular por periodos anuales, siempre y cuando exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa mediante escrito con una antelación de al menos de 15 días naturales.

Artículo 32.º–Licencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de 1 día más de lo establecido en el citado texto legal, en los supuestos de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, y padres políticos, así como en caso de nacimiento de hijo.

Se establece un día de asuntos propios igualmente retribuido. Es requisito una antigüedad de 1 año para devengo y utilización.

A causa de la elevada incidencia actual y complejidad organizativa en la aplicación del derecho de reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares, previsto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, en el centro de trabajo, como criterio de preferencia para esta concreción de servicios, se podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, entre ellas, la necesidad de completar jornadas de trabajo entre varias personas de manera concatenada, de tal forma



que las reducciones no supongan ineficiencias productivas o coincidencias a lo largo de una jornada completa.

La aplicación del anterior criterio de preferencia no modificará ni supondrá posterior consolidación de la jornada, horario o turno de referencia que se estuviera disfrutando con anterioridad.

En el caso de ser solicitado por el trabajador/a, la empresa valorará, atendiendo a razones justificadas de funcionamiento y producción empresarial, la posibilidad de acordar temporalmente la concentración de la jornada efectiva a realizar de manera diferente a la ordinaria.

En su caso, la reducción de jornada en estos términos solo podrá ser ejercida por uno de los ascendientes de primer grado del menor.

En cualquier caso no afectará a las situaciones y condiciones activas en el momento de la publicación del convenio, en tanto el afectado no lo solicite.

Artículo 33.º–Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores las prendas de trabajo reglamentarias según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar. Cada prenda tendrá un valor en puntos, pudiendo el/la trabajador/a escoger anualmente entre todas las prendas por un valor idéntico al total de puntos asignados a la dotación que se detalla en el anexo II del presente convenio.

Asimismo, la empresa proporcionará a los trabajadores que lo soliciten y que justifiquen con el informe médico adecuado, el calzado profesional oportuno, adaptado a los problemas concretos del/a trabajador/a, significando, no obstante, la adecuación del calzado a las necesidades médicas del trabajador es materia propia del Comité de Seguridad y Salud.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral. El uso de la ropa de trabajo fuera del recinto de fábrica queda prohibido.

Artículo 34.º–Jubilación anticipada.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la edad ordinaria de jubilación, causen baja en la Empresa por jubilación anticipada, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de 15 años de prestación de servicios, se establecen unos premios fijados en las siguientes cuantías:

- Cinco años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación 540 días de salario
- Cuatro años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación . . . 444 días de salario
- Tres años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación 348 días de salario
- Dos años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. 252 días de salario
- Un año antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación 60 días de salario
- Edad ordinaria de jubilación 30 días de salario

Para poder causar derecho a estos premios, el trabajador deberá comunicar su decisión por escrito, fehacientemente, con una antelación mínima de 6 meses. En el caso



de que la antigüedad del trabajador fuese inferior a 15 años, la indemnización se reducirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Artículo 35.º–Cuota sindical.

En lo relativo a este artículo, se seguirán las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36.º–Derecho de reunión.

Los trabajadores afectados por el presente convenio Colectivo tienen derecho a reunirse en asamblea conforme a las condiciones y límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.º–Seguridad y salud.

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa a fin de garantizar las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud facilitará información sobre los cursos en materia de seguridad y salud que sean de interés en relación con el Centro de Trabajo, haciéndose cargo del coste de los mismos en el supuesto de que por ambas partes se acuerde su realización, o de aquellos que previo acuerdo sean propuestos por los Delegados de Prevención.

Artículo 38.º–Retirada del carnet de conducir.

Si como consecuencia de negligencia en la conducción, alcoholismo, drogas o faltas a la Autoridad, le fuera retirado el carnet de conducir a algún trabajador, cuyo trabajo habitual le exija la conducción de un vehículo, la Empresa estudiará dicha retirada con el Comité de Empresa para buscar una solución al problema.

Siempre y cuando se produzca la retirada del carnet de conducir por un período inferior a 18 meses, y como consecuencia de alguna causa producida en horas de trabajo, a excepción de las reseñadas en el párrafo anterior, la Empresa respetará la categoría profesional al vendedor o conductor durante el período de retirada, percibiendo los importes fijos de su categoría laboral, sin comisiones, y acoplándole a cualquier puesto existente en ese momento en la Empresa durante este periodo determinado por la Dirección. En ningún supuesto, la cantidad que deba abonar la empresa durante este periodo a cualquier trabajador, podrá exceder de lo que perciba un vendedor sin comisiones.

Si la retirada del carnet de conducir se efectúa fuera de las horas de trabajo la Empresa acoplará al trabajador en otro puesto de trabajo, siempre y cuando el interesado reúna las condiciones para ocupar el mismo, abonándole, exclusivamente, el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

En el caso de retirada del carnet de conducir y siempre y cuando el trabajador afectado no hubiera disfrutado sus vacaciones anuales, estas se contarán dentro del periodo de retirada.

Artículo 39.º–Anticipos.

Todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta el 90% de su salario devengado en dicho mes. Su abono se realizará como máximo a los tres días de haberlo solicitado.



Artículo 40.º–Disminución de la capacidad laboral.

El trabajador que por causas no imputables al mismo ni extrañas a la empresa hubiese perdido o sufrido una disminución en su capacidad laboral dejando de ser apto para el puesto que ocupa tendrá la facultad de solicitar otro destino para el que demuestre aptitud, con la asignación, a todos los efectos, de la nueva categoría correspondiente. La Empresa satisfará dicha solicitud al producirse la primera vacante.

Artículo 41.º–Cobertura de vacantes.

1.–Dentro de cada departamento, el personal que preste sus servicios en el mismo, tendrá derecho preferente a las vacantes que hayan de cubrirse y puestos de nueva creación, y de no existir candidato idóneo, una vez realizadas las pruebas a que se refieren los párrafos siguientes, la Empresa podrá recurrir a la contratación externa.

2.–En los casos de promoción interna a un nuevo puesto de trabajo o a un puesto vacante de categoría superior, ésta se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

- a.–El nombramiento para funciones de mando recaerá sobre el personal que unilateralmente designe la Dirección de la Empresa.
- b.–Todos los demás ascensos se realizarán por concurso-oposición basado en méritos y pruebas con sujeción a los criterios que se establecen en los apartados 3º y siguientes de este artículo.

3.–La Dirección publicará en los tablones de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación copia a la Representación de los Trabajadores y en la que consten aspectos como los siguientes:

- a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.
- b) Categoría del puesto de trabajo.
- c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto.
- d) Formación y experiencia mínima requeridas.
- e) En su caso, programa de materias sobre las que habrían que versar las pruebas técnicas y prácticas.
- f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento al que deberán ser dirigidas.
- g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.
- h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la categoría. En la fijación de este período serán los propios establecidos para los periodos de prueba en el artículo 50 del presente Convenio Colectivo.

4.–El tribunal calificador estará compuesto por 4 miembros, dos de ellos elegidos por el Comité de Empresa de entre todos los R.L.T. y otros dos por la Dirección de la Empresa.

5.–La calificación de méritos y pruebas será efectuada por el tribunal siguiendo los criterios y normas de actuación siguientes:



- a) Examen médico. Se considerará eliminatorio. El Servicio Médico de Empresa emitirá dictamen de Apto o No Apto.
- b) Las pruebas psicotécnicas que se considerarán así mismo eliminatorias serán realizadas y valoradas entre 0 y 100 puntos por personal técnico especializado en esta materia.
- c) Las pruebas de conocimientos básicos y específicos y el examen práctico tendrán también el carácter de eliminatorio debiéndose encargar su realización a expertos de empresas con las que se colabore en la realización de los programas de formación continua, quienes así mismo valorarán sus resultados entre 0 y 100 puntos.

Para poder ser declarados Aptos, los concursantes deberán obtener más de 50 puntos en cada una de las puntuaciones previstas para las pruebas psicotécnicas, examen de reconocimientos básicos, examen de conocimientos específicos y examen práctico.

6.–La selección definitiva para cubrir la vacante anunciada en la convocatoria del concurso-oposición se hará por acuerdo unánime del tribunal calificador. De no obtenerse acuerdo unánime, la plaza se adjudicará al candidato que haya obtenido mayor puntuación sumando las calificaciones de las pruebas referidas en los apartados b) y c) del párrafo 5.

7.–En el supuesto caso de que, y a criterio del tribunal calificador, hubiera más de un candidato igualmente idóneo se escogería aquel que acreditase una antigüedad mayor.

8.–Los puestos de portero, cobrador, vigilante y recadista se proveerán entre el personal de la empresa que, como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal por dichas causas.

Artículo 42.º–Categorías profesionales.

El presente artículo se adaptará en el plazo fijado en la Disposición Adicional Novena de la Ley 3/2012 conforme a la nueva redacción dada al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

TÉCNICOS TITULADOS Y NO TITULADOS: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella una adecuada competencia práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Entendiéndose como Técnicos Titulados aquellos que acrediten titulación superior vinculada con la actividad a desarrollar.

LABORATORIO

Técnico Superior de Laboratorio.–Es quien realiza las funciones propias del Técnico de Laboratorio, con un alto grado de perfección y responsabilidad que le confiere su titulación y habilitación profesional y sustituye al Jefe de Departamento en su ausencia.

Técnico de Laboratorio.–Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, con un alto grado de cuidado y precisión, realiza las siguientes funciones:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; Boletines de



análisis; tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios; desarrollo de pruebas industriales en planta piloto y fabricación u otras similares; cuidado del buen funcionamiento de los aparatos y de su homologación; aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas; mantenimiento del equipo, material y célula de trabajo. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

Auxiliar de Laboratorio.—Es quien, bajo la supervisión del Técnico de laboratorio, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

CATEGORÍAS DE PRODUCCIÓN:

Encargado Producción General.—Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Jefe de Equipo.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditativos, y a las órdenes de la Dirección o Encargado general, dirige el trabajo de una o varias líneas de producción dando órdenes y coordinando el trabajo del personal que trabaja en la misma.

Oficial de 1.ª de Producción.—Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción, estando capacitado para ocupar cualquier puesto de las líneas donde presente trabajo. Coordina el trabajo de una parte del personal de la línea.

Integran esta categoría los oficiales a los que se les exija entre otras:

- Ejecución perfecta del trabajo a partir de instrucciones muy generales (documentación, formulas, tecnologías etc.) y bajo ligera supervisión, necesitando iniciativa y toma de decisiones con autonomía de juicio.
- Responsabilidad sobre máquinas e instalaciones de producción de alta complejidad (su conservación y limpieza, etc.).
- Responsabilidad sobre la producción propia de las instalaciones a su cargo, con un alto nivel de calidad (pesaje, formulación, homogeneizado, etc.).
- Aptitud y experiencia para determinar, al tacto o a la vista, el estado de un proceso cualquiera con precisión y toma de responsabilidad en calidad y cantidad.
- Constante atención a aparatos de control diversos (temperaturas, presiones etc.) o gráficos.



- Ejecución perfecta del trabajo que requiera aptitud para la toma de responsabilidad en calidad y cantidad de un envasado, con autonomía de juicio y toma de decisiones.
- Responsabilidad sobre máquinas, instalaciones de envasado, acabado o empaquetado de alta complejidad (conservación, limpieza, etc.).
- Responsabilidad sobre el envasado y acabado propio en las instalaciones a su cargo con un alto nivel de calidad (peso, presentación, acabado, etc.).
- En general, dominar su especialidad de manera segura y autónoma en los límites de las condiciones normales.

Of. 2.ª de Producción.—Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de 1.ª, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Epta. "A" de Producción.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

Epta. "B" de Producción.—Es quien, con el debido aprendizaje, ocupa puestos complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción.

Ayte. de Producción: Es quien, con el debido aprendizaje, ocupa puestos complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción con menos de 4 años de antigüedad en la empresa.

CATEGORÍAS DE LOGÍSTICA

Jefe de Equipo.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditativos, y a las órdenes de la Dirección o Encargado general, dirige el trabajo de una o varias secciones del departamento dando órdenes y coordinando el trabajo del personal que trabaja en la misma.

Oficial de 1.ª Logística.—Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles, herramientas y productos que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la actividad, estando capacitado para ocupar cualquier puesto de la sección. Coordina el trabajo de una parte del personal del departamento.

Oficial 2.ª Logística.—Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de 1ª, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Epta. "A" de Logística.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.



Epta. "B" de Logística.—Es quien, con el debido aprendizaje, ocupa puestos complementarios de la sección, tales como agrupación de cargas, colocación de pedidos, etc.

Ayte. de Logística: Es quien, con el debido aprendizaje, ocupa los puestos complementarios de la sección que impliquen una menor cualificación.

CATEGORÍAS DE ADMINISTRACIÓN:

Oficial Primera.—Es el trabajador con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones, y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y/u operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial Segunda.—Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a Director, Jefe u Oficiales de Primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas.

CATEGORÍAS DE VENTAS:

Inspector de Ventas.—Es quien, a las órdenes de su mando superior, efectúa actividades para potenciar las ventas de las rutas asignadas, supervisando, controlando e instruyendo al grupo de vendedores asignados a su cargo.

Vendedor.—Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido de género a servir, el transporte, venta y colocación del mismo en expositores o lineales, conduciendo el vehículo apropiado para las ventas a realizar, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, retirada de cestas y de los productos caducados en la cantidad que autoriza la empresa y, en su caso, actividades de oferta y entrega de carteles de los mismo, informando a su supervisor o mando superior en lo posible de cualquier incidencia en la ruta. Comunicando al taller mecánico de cualquier anomalía en el vehículo y cuidando de la conservación y buena presentación del mismo. La limpieza y el mantenimiento del vehículo correrá a cargo del taller mecánico.

En las delegaciones que no dispongan de taller mecánico, el traslado de los vehículos fuera de la jornada será a cuenta de la empresa.

CATEGORÍAS DE INFORMÁTICA:

Jefe de Proceso de datos.—Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores.



Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar las adquisición de los medios de hardware y software más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación, y representar a la empresa en las relaciones con Centros de Cálculo externos; por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

Analista-Programador.—Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y el software de la instalación y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

Programador.—Es el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el analista-programador y atendiendo al software de base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado, realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos.

Operador.—Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan e instrucciones recibidas.

Se establece la siguiente equiparación de tablas del presente Convenio:

Operador → Auxiliar de Administración

Programador → Oficial 2.^a

Analista programador → Oficial 1.^a

Jefe de Informática → Jefe de Administración

Artículo 43.º—Igualdad de derechos.

Ambas partes manifiestan el firme deseo de mantener el principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos, eliminando cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorios y adquiriendo ambas partes el compromiso de que cualquier criterio que pueda tenerse en cuenta para la clasificación o valoración profesional está exento de cualquier aspecto o valoración que pudiera resultar discriminatorio entre ambos sexos.

En todo caso resultará de aplicación el plan de igualdad de la Empresa así como la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 44.º—Parejas de hecho.

Se aplicarán los mismos derechos a las parejas de hecho registradas en organismos oficiales de la administración, en las materias relativas a licencias y permisos, salvo permiso por matrimonio.



Artículo 45.º–Aspectos sobre maternidad.

Las trabajadoras podrán acumular a la licencia maternal legal el periodo vacacional devengado y no disfrutado correspondiente al año del nacimiento del hijo. Igualmente los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente podrán acumular, en un único periodo, el cómputo equivalente al tiempo de licencia de reducción de jornada por lactancia (media hora diaria de reducción), en lugar de hacerlo de manera diaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, salvo y a excepción de aquellos trabajadores que provengan de otros centros de trabajo o de empresas del Grupo Panrico que, por motivos organizativos hayan sido trasladados de otros centros en el marco de lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Ambas partes se adhieren a los acuerdos que en un futuro puedan alcanzarse entre la dirección del grupo PANRICO y las secciones sindicales de CC.OO. y UGT respecto de la constitución en su caso del comité intercentros del grupo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Los trabajadores que provengan de otros centros de trabajo de empresas del Grupo Panrico que, por motivos organizativos, hayan sido trasladados de estos centros, en el marco de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se ubicarán en las líneas de producción existentes, sin que este traslado ocasione perjuicio alguno en las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Se establece una ayuda de 3.000 euros cuyo importe será total y único para toda la vigencia del Convenio y será satisfecha en un único pago a la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

La empresa ofertará prejubilaciones en las condiciones que se aplican en el Grupo PANRICO siempre que el puesto de trabajo ocupado sea amortizable a criterio de la Compañía. En estos casos no serán de aplicación las mejoras del artículo 34.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

La empresa se compromete a no presentar un expediente de cierre en la fábrica de Valladolid en un plazo de al menos 4 años desde la firma del Convenio.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES VIGENTES HASTA 31 DE OCTUBRE DE 2012

TABLA SALARIAL AÑO 2010 a 2012

VIGENTE A 01/01/2010 /// 31 octubre 2012

	Clave	€/día Salarario Base	€/día Plus Convenio	€/día Plus Actividad	€ PAGA SEPT.				Total Año (Incluidas Extras)	locomocion	Total Año (Todo + Loc)
ADMINISTRACION											
Oficial 1ª	M	27,8006	7,1342	14,3284	840,00	450	360	390	21.290,83	797,38	22.088,21
Oficial 2ª	M	26,9028	6,8511	10,6545	840,00	450	360	390	19.453,80	797,38	20.251,18
Auxiliar	M	25,7539	5,4542	1,5079	840,00	450	360	390	15.099,26	797,38	15.896,64
PRODUCCION-LOGISTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS											
Encarg. Produc. Gral.	M	29,8548	7,5047	15,1735	840,00	450	360	390	22.663,96	797,38	23.461,34
Encarg. Sección	M	28,7476	7,3817	13,3691	840,00	450	360	390	21.468,13	797,38	22.265,51
Oficial 1ª	D	27,8006	7,1342	13,6536	840,00	455	365	395	21.290,86	797,38	22.088,24
Oficial 2ª	D	26,9028	6,8511	10,0461	840,00	455	365	395	19.453,77	797,38	20.251,15
Especialista "A"	D	26,2881	6,3577	4,1504	840,00	455	365	395	16.827,23	797,38	17.624,61
Especialista "B"	D	25,7947	5,4517	1,0124	840,00	455	365	395	15.099,55	797,38	15.896,93
Ayudante Especialista	D	25,0990	4,0605	0,2427	840,00	455	365	395	13.952,53	797,38	14.749,91

El plus convenio y de actividad que se establecen en esta tabla se percibirán a partir del primer día del séptimo mes de antigüedad en la empresa, según categoría de ingreso



TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE 1 DE NOVIEMBRE DE 2012
A 31 DE DICIEMBRE DE 2012

TABLA SALARIAL AÑO 2012

VIGENTE A 01/11/2012 IIII 31 dic 2012

	Clave	€/día Salario Base	€/día Plus Convenio	€/día Plus Actividad	€ PAGA SEPT.			Total Año (incluidas Extras)	locomocion	Total Año (Todo + Loc)
ADMINISTRACION - CALIDAD										
Oficial 1ª	M	24.0476	6.1711	12.3940	735.00	450	360	18.424,97	697.7077	19.122,68
Oficial 2ª	M	23.4054	5.9604	9.2694	735.00	450	360	16.929,01	697.7077	17.626,71
Ayte. Tec. Lab. (CALIDAD)	M	23.1335	5.5947	3.6523	735.00	450	360	14.641,86	697.7077	15.339,57
Auxiliar	M	23.1785	4.9088	1.3571	735.00	450	360	13.568,34	697.7077	14.266,04
PRODUCCION-LOGISTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS										
Encarg. Produc. Gral.	M	25.6752	6.4541	13.0492	735.00	450	360	19.503,61	697.7077	20.201,31
Encarg. Sección	M	24.7229	6.3483	11.4974	735.00	450	360	18.475,19	697.7077	19.172,90
Oficial 1ª	D	24.0476	6.1711	11.8104	735.00	455	365	18.424,99	697.7077	19.122,70
Oficial 2ª	D	23.4054	5.9604	8.7401	735.00	455	365	16.928,98	697.7077	17.626,69
Especialista "A"	D	23.1335	5.5947	3.6523	735.00	455	365	14.803,76	697.7077	15.501,47
Especialista "B"	D	23.2152	4.9066	0.9112	735.00	455	365	13.568,59	697.7077	14.266,30
Ayudante Especialista	D	22.5891	3.6544	0.2184	735.00	455	365	12.536,27	697.7077	13.233,98

El plus convenio y de actividad que se establecen en esta tabla se percibirán a partir del primer día del séptimo mes de antigüedad en la empresa, según categoría de ingreso

LOCOMOCIÓN (TABLAS x 221 DÍAS)

RESULTADO 3,1571

DOMINGO (valor hora)

RESULTADO 2,7345

AYUDA ESCOLAR

RESULTADO 172,5366

PLUS FESTIVO (valor hora)

RESULTADO 6,5000

AYUDA MINUSVÁLIDO

RESULTADO 111,7888



PLUS NOCTURNIDAD

	€/día Salario Base	VALOR HORA ACTUAL		€/día Salario Base	VALOR HORA IX CONVENIO
ADMINISTRACION - CALIDAD					
Oficial 1ª	27,8006	1,4595	NIVEL VI	24,0476	1,2625
Oficial 2ª	26,9028	1,4124	NIVEL V	23,4054	1,2288
Ay. Tec. Lab	26,2881	1,3801	NIVEL III	23,1335	1,2145
Auxiliar	25,7539	1,3521	NIVEL IV	23,1785	1,2169
PRODUCCION-LOGISTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS					
Encarg. Produc. Gral	29,8548	1,5674		25,6752	1,3479
Encarg. Sección	28,7476	1,5092	NIVEL VI	24,7229	1,2980
Oficial 1ª	27,8006	1,4595	NIVEL VI	24,0476	1,2625
Oficial 2ª	26,9028	1,4124	NIVEL IV	23,4054	1,2288
Especialista "A"	26,2881	1,3801	NIVEL III	23,1335	1,2145
Especialista "B"	25,7947	1,3542	NIVEL II	23,2152	1,2188
Ayudante Especialist	25,0990	1,3177	NIVEL I	22,5891	1,1859

PRECIO SALARIAL HORA EXTRA

	IMPORTE	IX CONVENIO		
MOD, Logistica, Mantenimiento, Aprovisionamiento				
	H. EXT. ORD.	H. EXT. NOCTURNA		Otros
NIVEL I, II, III	12,6283	16,4168	Aytes y epta	Tec, Cal. I y III
NIVEL IV	13,6306	17,7198	Of. 2ª	
NIVEL V	14,6331	19,0230	Of. 1ª	



ANEXO II

ROPA DE TRABAJO

(*) El actual equipamiento será sustituido y sacado del sistema de puntos en el supuesto de que el Servicio de Prevención considere necesario la utilización de un EPI.

PRODUCCIÓN HOMBRES		
Prenda	Valoración Puntos Prenda	Total Puntos
PANTALON	1,08	
CAMISA(v)	0,88	
CAMISA(I)	0,89	
CAZADORA	1,13	
GORROS	0,47	
ZAPATILLA (*)	2,06	
TOTAL		12

PRODUCCIÓN MUJERES		
Prenda	Valoración Puntos Prenda	Total Puntos
PANTALON	0,93	
CASACA(v)	1,03	
CASACA(I)	1,03	
REBECA	1,64	
COFIAS	0,40	
ZAPATILLA (*)	1,72	
TOTAL		12

COBERTURA		
Prenda	Valoración Puntos Prenda	Total Puntos
PANTALON	1,12	
CAMISA(v)	0,85	
CAMISA(I)	0,86	
CAZADORA	1,17	
GORROS	0,46	
ZAPATILLA (*)	2,00	
TOTAL		12

ALMACÉN		
Prenda	Valoración Puntos Prenda	Total Puntos
GORROS	0,38	
PANTALON(V)	0,97	
PANTALON(I)	1,73	
CAMISA(V)	0,70	
CAMISA(I)	0,71	
JERSEY	1,60	
CHALECO	1,32	
CAZADORA	1,13	
TOTAL		13



MANTENIMIENTO		
Prenda	Valoración Puntos Prenda	Total Puntos
GORROS	0,45	
PANTALON	1,02	
CAMISA(v)	0,84	
CAMISA(l)	0,85	
CAZADORA	1,08	
JERSEY	1,93	
CHALECO	1,60	
TOTAL		13

VENDEDORES		
Prenda	Valoración Puntos Prenda	Total Puntos
PANTALON(V)	1,23	
POLO	0,71	
CAMISA(l)	0,56	
PANTALON(l)	1,28	
CAZADORA	1,69	
PARKA (años alternos)	1,84	
JERSEY	1,22	
CORBATA	0,28	
ZAPATO (V)	1,23	
ZAPATO (l)	1,34	
TOTAL		14,5

SUPERVISORES		
Prenda	Valoración Puntos Prenda	Total Puntos
AMERIC. (V)	2,71	
PANTALON (V)	1,00	
CAMISA (V)	0,28	
AMERIC. (l)	2,47	
CHAQUETON	2,59	
PANTALON (l)	0,90	
CAMISA (l)	0,30	
CORBATA	0,13	
TOTAL		13