Se mantiene la vigencia del Comité Intercentro.

De conformidad con lo establecido en el núm. 3, del artículo 63.º, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la representación del conjunto de trabajadores de la plantilla de la Empresa sea ostentada por el Comité Intercentro.

El Comité Intercentro estará integrado por cinco trabajadores, que serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y el resto de los Delegados de Personal legítimamente elegidos por el total de trabajadores de la Empresa.

En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las funciones específicas del Comité Intercentro serán las que se especifican en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.º *Comisión Paritaria.*

De conformidad con lo establecido en la letra e), del núm. 2, del artículo 85.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios Arbitrales y/o de Conciliación que existan o se creen en las distintas Comunidades Autónomas en las que la Empresa tenga Centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados Organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la Empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad Laboral o Jurisdiccional.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, salvo excepción justificada, durante toda la vigencia del Convenio:

Empresa

Don Valeriano Díaz Revilla.
Doña Josefa Martí Arraez.
Don Pablo Roldán Álvarez.

Trabajadores

Don Salvador Morales Olea.
Don Francisco Dávila Fernández.
Don Miguel Ángel Lacalle Bracero.

A las reuniones de la Comisión Paritaria, podrán concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

La pertenencia a la Comisión Paritaria no dará derecho a la ampliación del crédito horario que tuviera reconocido el trabajador que forme parte de la misma, si este ostentare la condición de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa y/o miembro del Comité Intercentro.

Las decisiones adoptadas en el seno de la Comisión Paritaria vincularán a la Empresa y a todos los trabajadores de la misma.

Artículo 33.º *Revisión salarial*

Año 2004.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 0,50 puntos para el año 2004. El indicado incremento operará sobre los conceptos retributivos que a continuación se especifican: salario base, plus de convenio, quebranto de moneda, plus de especialización y plus de transporte.

Se tomará como base para aplicar el indicado aumento, la cuantía de los conceptos retributivos especificados en las tablas salariales vigentes en el año 2003, y consistirá en el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2004, que asciende al 2% más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2004, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2005.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 0,50 puntos para el año 2005. El indicado incremento operará sobre los conceptos retributivos que a continuación se especifican: salario base, plus de convenio, quebranto de moneda, plus de especialización y plus de transporte.

A partir del 1 de enero del 2005, se incrementará al importe final del año 2004, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2005 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2005, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2006.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 0,50 puntos para el año 2006. El indicado incremento operará sobre los conceptos retributivos que a continuación se especifican: salario base, plus de convenio, quebranto de moneda, plus de especialización y plus de transporte.

A partir del 1 de enero del 2006, se incrementará al importe final del año 2005, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2006, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2007.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real para el año 2007 más 0,75 puntos. El indicado incremento operará sobre los conceptos retributivos que a continuación se especifican: salario base, plus de convenio, quebranto de moneda, plus de especialización y plus de transporte.

A partir del 01 de enero del 2007, se incrementará al importe final del año 2006, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,75 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2007, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Artículo 34.º *Tablas salariales*

Año 2004.

Las anexas.

Posteriormente serán las resultantes de aplicar lo establecido en el artículo 33.º para ese año.

Años 2005, 2006 y 2007.

A confeccionar según lo establecido en el artículo 33.º para esos años.

Artículo 35.º *Conversión de contratos temporales en fijos*

Con la finalidad de promover la contratación estable, la Empresa deberá transformar diez contratos temporales en contratos indefinidos. Dichas transformaciones deberán realizarse a lo largo de la vigencia del convenio de forma que a la fecha de expiración del presente convenio, se haya dado cumplimiento al compromiso adquirido.

21126 *RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Unilever Foods España, S. A./División Frigo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Unilever Foods España, S. A/División Frigo, (Código de Convenio n.º 9009772), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de noviembre de 2004.–El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO UNILEVER FOODS ESPAÑA, S. A./DIVISIÓN FRIGO 2004-2005

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Unilever Foods España, S. A./División Frigo en cualquiera de sus centros de trabajo,

actuales o futuros: Fábricas de helados, delegaciones, depósitos y oficinas centrales, en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Quedan comprendidos en el Ambito del presente Convenio todos los trabajadores en activo de la Empresa Unilever Foods España, S. A./ División Frigo, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Director de División, Subdirector, Gerente, Secretario general y personal catalogado como cuadros auxiliares de Dirección.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor y será de obligada aplicación el día de su firma.

a) No obstante, se estipula que las condiciones pactadas en este Convenio para 2004 tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 2004.
b) El Convenio tendrá una duración de dos años a partir de 1 de enero de 2004 finalizando el 31 de diciembre de 2005. El Convenio se prorrogará tácitamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Como máximo, antes de finalizar la segunda decena del mes de diciembre del año anterior al que corresponda la negociación del nuevo Convenio, tanto la Representación de los trabajadores como la Representación empresarial celebrarán una reunión para intercambiar los proyectos del nuevo Convenio y establecer el calendario de negociaciones. Ambas partes procurarán que estas conversaciones se inicien alrededor de la primera quincena del mes de enero siguiente o una vez constatado la condición de revisión pactada en el artículo 16 de este Convenio.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de control y aplicación del presente Convenio. Esta comisión estará constituida por tres Representantes de la Dirección y tres Representantes de los Trabajadores, de la forma siguiente:

Representantes de los Trabajadores:

M.ª Paz Muñoz Segura.
Maribel Navarro Manzano.
Begoña Fernández Díez.

Representantes Empresa:

Mercedes Pérez Amat.
Juan Ramírez Fuentes.
José A. Quintana Pérez.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes. Además velará para que no existan discriminaciones por razón de sexo, contrato, etc.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetaran «ad personam», las condiciones mas beneficiosas consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, la Empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución.

Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo en su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador. Salvo adscripción voluntaria, dicha asignación será rotativa.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, juntamente con la Dirección de la Empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

A lo no dispuesto en este art. Se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, estándose en lo relativo a ascensos, en lo dispuesto en el art. 24 del presente Convenio.

Artículo 7. *Productividad.*

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

1. Definir como objetivos:

Elevar la competitividad y rentabilidad.
Optimizar la capacidad productiva.
Maximizar el empleo.
Mejorar las condiciones de trabajo.

2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

La política de inversiones.
La racionalización de la organización productiva.
La mejora tecnológica.
La programación empresarial de la producción y la productividad.
El clima y la situación de las relaciones laborales.
Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
La política salarial y de incentivación material.
La cualificación y adaptación de la mano de obra.
El absentismo.

En función de estos objetivos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel empresa o de centro de trabajo según el caso.
2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuada a las circunstancias de la empresa o del centro de trabajo que permitan hacer el seguimiento de la misma a dos niveles, el de la empresa en su conjunto o centro de trabajo, y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.
3. Establecimiento con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.
4. Participación de los representantes de los Trabajadores en el seguimiento de la medición de productividad.
5. Receptividad de la Empresa a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitidas por los trabajadores.
6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.
8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y en condiciones de homogeneidad.

CAPÍTULO II

Aspectos económicos

Artículo 8. *Salario.*

La masa salarial de cada trabajador está constituida por un solo concepto denominado «Sueldo».

Para el año 2004 se incrementará el 3 % en todos los conceptos económicos, y se aplicará a los sueldos con fecha de efectividad de 1 de Enero 2004, adaptándose igualmente las tablas salariales.

Para el año 2005 se acuerda incrementar en todos los conceptos económicos el IPC real establecido por el INE a 31/12/05 más el 0,25 %. El 1 de enero de 2005 se incrementará provisionalmente, el IPC previsto + 0,25 % sobre las tablas definitivas del año 2004, regularizándose a 31/12/05 las posibles diferencias y una vez conocido el IPC real.

En Anexo I se incluyen las tablas salariales que se consideraran como mínimas aplicables a cada categoría laboral.

Los trabajadores fijos percibirán el sueldo en dieciséis pagas iguales. Los trabajadores discontinuos y otros temporales percibirán el sueldo en doce pagas iguales, en las que incluyen la parte proporcional de las cuatro pagas extraordinarias. El trabajador recibirá una nota explicativa en la que se detallará la cantidad resultante para 2004 y la obtenida de dividir por 16 ó 12, en su caso, pagas iguales, la suma total anual, una vez realizada la conversión en el concepto de sueldo vigente.

Los conceptos retributivos variables producidos hasta el día 15 de cada mes se percibirán a fin del mismo mes. Los producidos a partir del día 16 se percibirán al mes siguiente.

Artículo 9. *Salario mínimo.*

Se establece para 2004 como salario mínimo del Convenio la retribución de 15.232,59.

Cuando las circunstancias de actividad anual requiera la presencia de personal eventual, se dará continuidad a los que hubieran trabajado en el período de actividad inmediatamente anterior, y siempre y cuando en dicho período no existan razones de carácter disciplinario, absentismo o bajo rendimiento, informándose de todo ello a los Representantes de los Trabajadores. Al mismo tiempo se producirá una progresión salarial, por cada 6 meses de trabajo efectivo, consistente en el incremento salarial acordado para ese año más 5 puntos, con el máximo de un ajuste anual.

Cumpliéndose con todos los requisitos del párrafo anterior, y para lograr la efectividad del compromiso de conversión en contratos fijos discontinuos, la anterior progresión salarial se mantendrá cada campaña hasta alcanzar el nivel salarial correspondiente a la función mínima de cada grupo de trabajadores.

Los trabajadores de producción que a la fecha de la firma del presente Convenio, aunque no tengan una permanencia superior a seis meses, seguirán con sus condiciones económicas actuales, pasando a Oficial de 2.ª A.E.E. cuando alcancen dicha antigüedad.

Artículo 10. *Complemento de antigüedad.*

El complemento de antigüedad consistirá en bienios, con un máximo de diez.

Los bienios que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía en el 2004 de 250,99 euros/brutos anuales. En cuanto a los bienios devengados con anterioridad, se calculará igualmente en base a la mencionada cifra.

Al personal fijo discontinuo se le aplicará el sistema de bienios indicado, computándose cada doce meses trabajados como un bienio.

Los bienios se abonarán por su cuantía anual con independencia de su mes de vencimiento.

Los trabajadores temporales cobrarán la antigüedad a partir de los 24 meses en la empresa.

Artículo 11. *Premio de asistencia.*

Concepto variable de pago trimestral que premia la asistencia al trabajo, en conexión con el art. 43, y que se rige por las siguientes condiciones:

Del total pactado se descontará por cada ausencia en el trimestre un séptimo del mismo, de forma que con siete ausencias o más no se percibirá premio alguno en el trimestre.

Se descontará por cualquier ausencia, excepto horas sindicales, vacaciones y lactancia.

En ausencias que no alcancen una jornada completa, se acumularán trimestralmente hasta que alcancen una jornada o más, procediéndose al descuento según se ha establecido anteriormente.

En jornadas parciales y/o no haberse trabajado el trimestre completo (inicio y fin de campaña) el cobro y descuento será proporcional a la jornada de trabajo y/o número de días de actividad real.

Este premio se aplicará a partir de la firma del presente Convenio, abonándose al mes siguiente de cada trimestre vencido (abril, julio, octubre, enero), estableciéndose las siguientes cantidades:

Para 2004: 631,82 euros/brutos anuales (157,96 euros/brutos por trimestre).

Artículo 12. *Complemento de trabajo nocturno.*

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.

En anexo figuran los valores vigentes para el año 2004, una vez efectuados los aumentos correspondientes.

Artículo 13. *Complemento de puesto de trabajo.*

Estos complementos son los complementos penosos, que se fijarán de acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Se establece un nuevo complemento denominado «Plus relevo jornada partida» para el personal de producción y secciones ligadas a producción, este plus se abonará a aquellas personas que se dediquen a realizar los relevos de las líneas en jornada partida siempre y cuando el descanso entre la mañana y la tarde sea como mínimo de 3 horas.

Para el año 2004 se establece la cantidad de 30 € mensuales.

En anexo figuran los valores vigentes para el año 2004, una vez efectuados los aumentos correspondientes

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, excepto las motivadas por acciones de formación.

Dichas horas de exceso serán retribuidas, a elección siempre del trabajador, con la compensación económica vigente o con tiempo equivalente de descanso retribuido, una vez acumuladas jornadas completas, a disfrutar por el trabajador al final de la Campaña, o en otros momentos siempre que las circunstancias de la actividad lo permitan. Cuando está sea la elección, no se computarán a efectos del limite legal anual, las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del numero máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación, económica o con descansos, como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor que se detallan en el tercer párrafo son de libre aceptación por el trabajador y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que solo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por secciones.

El valor de la hora extraordinaria vigente para el 2004 figura en anexo, una vez efectuados los aumentos correspondientes.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario bruto real.

Estas pagas serán abonadas en el mes de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

No obstante, la paga extra de junio se abonará a los trabajadores fijos discontinuos, como mínimo en su 50 por ciento cuando sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural.

Artículo 16. *Revisión.*

Para el año 2004, una vez conocido el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31/12/04, se regularizaran las tablas con el IPC real, siempre y cuando este sea superior al 3 % y como máximo hasta el 3,5 %.

El exceso del 3% hasta el IPC real se deducirá de la paga establecida en la disposición transitoria II.

Esta diferencia se aplicará en todos los conceptos económicos.

Para el año 2005 y una vez conocido el IPC real establecido por el INE a 31/12/05, se regularizarán las posibles diferencias.

Dichas revisiones se pagarán si son conocidas en la nómina del mes de Febrero del 2005 y 2006 respectivamente, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año respectivo.

CAPÍTULO III

Empleo, llamamiento y prórrogas de actividad

Artículo 17. *Garantía de actividad.*

A partir de 1 de enero de 1998 todo trabajador fijo discontinuo se le garantizará un mínimo de 7 meses de actividad en la empresa (210 días).

Artículo 18. *Conversión en fijos discontinuos.*

La Empresa se compromete a convertir los contratos temporales de seis meses como mínimo, que agoten cuatro campañas de permanencia en la Compañía de forma continua y efectiva, en contratos de carácter fijo discontinuo.

Artículo 19. *Llamamiento.*

Al comienzo de cada campaña se cumplirá estrictamente el orden de llamada del personal fijo discontinuo, por orden de antigüedad, independientemente de su categoría.

Los supervisores entrarán a trabajar según su categoría y antigüedad, en el bien entendido que de no existir necesidades para ser llamados en esta función, seguirán el orden de llamada general del resto de trabajadores discontinuos.

Ningún trabajador fijo discontinuo entrará a trabajar después de un trabajador temporal aunque este último sea supervisor.

Excepcionalmente y por circunstancias de la planificación anual, si el comienzo de la actividad anual de Producción se produjera en un espacio dilatado de tiempo, la Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los trabajadores sobre la incorporación anticipada de algún trabajador fijo discontinuo que deba cubrir un determinado puesto que requiera una atención prioritaria.

Los trabajadores fijos discontinuos de relevos que trabajan cuatro horas podrán, si lo desean, pasar a trabajar ocho horas en el sistema de jornada continuada, a partir de que, según el plan de producción de cada año, se contrate personal eventual.

Para los trabajadores fijos discontinuos de relevos que hayan convertido su jornada fija de 4 horas de relevos a 8 horas de relevos, se incorporarán a la lista general de fijos discontinuos por orden de llamamiento a partir de la fecha que convirtieron su jornada.

Artículo 20. *Prórroga de actividad.*

Cuando se deba prorrogar el período de actividad anual de los trabajadores fijos discontinuos, se dará preferencia para hacerlo a los voluntarios, por especialidad. Si no hubiese suficiente número se completará por orden de antigüedad dentro de cada especialidad, de mayor a menor antigüedad.

Se acuerda que el personal con especialidad de Envolvedoras prorrogarán, si lo desean, por orden de mayor a menor antigüedad aunque no sea para su especialidad. De igual forma el personal de la sección de paletizado se considera como especialidad por el tipo de trabajo que realizan, prorrogando si lo desean por orden de antigüedad.

La Compañía procurará comunicar, antes de que finalice la primera quincena de julio, si se prórroga o no la presente campaña para los trabajadores fijos discontinuos.

De todo ello se informará al Comité de Empresa.

CAPÍTULO IV

Contratación, formación, promoción y clasificación

Artículo 21. *Contratación.*

Como excepción a las normas generales de la Empresa sobre contratación, si se necesitase personal para limpieza se contratará a trabajadores con edades comprendidas entre 45 y 50 años sin titulación e inscritos como desempleados.

En caso de no disponer de personal de estas características, se expondrá convocatoria en el tablón de anuncios.

Articulo 22. *Contratos de obra o servicio.*

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa. Previamente a su utilización se identificarán conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el numero de trabajadores afectados, categoría y función a asignar y duración prevista.

En la aplicación de esta nueva modalidad en los períodos fuera de actividad se dará preferencia al personal fijo discontinuo.

La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido articulo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Formación Profesional.*

La Empresa intensificará las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales a cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías. En estos casos los cursos correrán a cargo de la propia empresa, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

En caso de que se programen cursos de formación fuera de las horas de trabajo la asistencia a los mismos será voluntaria, comprometiéndose la empresa a que el tiempo máximo diario entre trabajo y formación no superen las once horas/día.

En los casos en que los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes. De no superarse el curso de formación tras dos años de asistencia, el trabajador perderá el derecho al permiso.

En la reunión entre la Dirección y los representantes de los trabajadores que tenga lugar en el primer semestre de cada año, se informará a éstos del desarrollo de los trabajos y proyectos de Calidad Total realizados durante el año anterior.

La Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de los planes de formación, informando sobre el contenido de los cursos, y la metodología que se seguirá.

Los representantes de los trabajadores tendrán la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

Si la Empresa decidiera acogerse a los beneficios de la Formación Continua, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 24. *Ascensos.*

Los trabajadores fijos de plantilla tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones, para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos administrativos y obreros se ajustarán a las siguientes normas:

a) Personal administrativo:

Jefe de segunda y oficiales de 1.ª: Prueba entre los trabajadores existentes a las categorías inmediatamente inferiores, respectivamente.

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Oficiales de 2.ª: Prueba entre los auxiliares administrativos, en las condiciones anteriores.

Auxiliares administrativos: Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo en las condiciones anteriores.

b) Personal obrero:

Oficiales de 1.ª: Prueba entre los oficiales de 2.ª En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Oficiales de 2.ª: Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores. Los ayudante mayores de 18 años, una vez transcurridos seis meses de prestación efectiva en dicha categoría, pasarán a ser Oficiales 2.ª B.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa deberá recurrir al personal fijo discontinuo y sólo en el caso de que éste tampoco las superase, podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la Empresa en los tablones de anuncio con la antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar, relacionadas con la actividad o función a desempeñar.

El Comité de Empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas, y serán informados de los criterios de valoración y de los resultados.

Artículo 25. *Clasificación.*

Se acuerda mantener la actual tabla de clasificación y definición de categorías del vigente Convenio Estatal de Helados, una vez derogada la Ordenanza de Laboral de Alimentación que las recogía.

Siendo necesario para una correcta prestación de sus servicios profesionales, la correcta manipulación, de los productos químicos así como la utilización de las herramientas y maquinaria del dpto., se establece una nueva categoría denominada Auxiliar de Laboratorio nuevo ingreso, fijándose en seis meses el periodo de adaptación y capacitación, superado el mismo le será reconocida al trabajador la categoría de Auxiliar de Laboratorio pasado a percibir el salario correspondiente a dicha categoría.

Los trabajadores de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de Oficios Propios.

El personal cuyo trabajo consista habitualmente en el manejo de carretillas tipo «toro», tendrá la consideración de Oficial de 1.ª de Oficios Propios o Auxiliares, según corresponda.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones, ausencias y excedencias

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes como regla general, comprendiendo media hora de descanso diario a cuenta de la empresa para bocadillo o comida, dando como resultado 37,5 horas de trabajo efectivo semanal para todos los trabajadores.

Los lunes entre dos festivos serán considerados como puentes retribuidos para todo el personal del presente Convenio, a excepción del colectivo de ventas que no tuvieran este derecho a la firma del presente Convenio, así como las nuevas incorporaciones que se produzcan en el dpto. de ventas, los cuales tendrán derecho a otro día de permiso retribuido a disfrutar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El horario de desayuno para el personal de producción y secciones ligadas a producción, por la mañana comenzará a las 8,30 y finalizará a las 11,00 horas, el de merienda comenzará a las 17,00 y finalizará a las 19,30 y el descanso en el turno de noche comenzará a las 00,30 y finalizará a las 3,00 de la madrugada.

La jornada en cámaras frigoríficas se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995.

Artículo 27. *Trabajo en sábado, domingo o festivo.*

Antes del comienzo de cada campaña la empresa y el comité se reunirán para tratar la necesidades de producción. De hacerse necesaria la contratación de personal eventual, la empresa intentará no menoscabar el tiempo de trabajo de los fijos discontinuos sino en todo caso, si fuera posible, favorecer su cotización a través de trabajo en sábados, domingos o festivos, así como que los fines de semana con estas condiciones puedan ser cubiertos con dicho personal fijo discontinuo.

Cuando la planificación anual requiera que, con el objetivo de dar cumplimiento a compromisos de entrega de productos a clientes nacionales o internacionales, se necesite trabajar algunos sábados, domingos o festivos durante la Campaña, en cualquiera de los turnos, la asignación del personal para los puestos y funciones que se requieran se establecerá con arreglo a los siguientes criterios:

A) Líneas de producción con alto compromiso de entregas según planificación anual.

1. El número de líneas que pueden trabajar bajo este sistema no podrá ser superior a cuatro.

2. Personal voluntario y con la cualificación necesaria para el puesto a cubrir, que acepte la distribución de días de trabajo y descanso programados para cada campaña de producción. Si existiera mayor numero de voluntarios que puestos a cubrir en cada grupo de los establecidos se dará preferencia al mas antiguo.

Si existiera un numero de voluntarios que permitiera formar dos o mas equipos se podría contemplar su distribución en el tiempo estimado de actividad durante estas fechas, siempre que se garantice el máximo rendimiento en la Línea de Producción y en la organización general del resto de la fábrica.

3. La jornada semanal comprenderá el trabajo en sábado y domingo por lo que se establecerán dos días de descanso semanal durante el resto de la semana laboral.

4. Como compensación por la aceptación de este sistema de trabajo se establecerá un complemento económico, diferenciado según categoría laboral. Dicho complemento económico para 2004 se establece en:

Supervisor: 116,6171 euros/brutos por fin de semana trabajado.
Oficial: 106,2274 euros/brutos por fin de semana trabajado.

5. Cuando durante la vigencia de este sistema de distribución de jornada, los días de descanso semanal coincidan con festivos, se considerarán estos como de libre compensación para su utilización por el interesado en la forma que indica el punto tres del apartado B de este articulo, sin generarse días de libre compensación por trabajar los fines de semana.

6. Antes del comienzo de cada campaña de producción, o ya iniciada ésta, surgieran confirmaciones tardías o peticiones de productos, se comunicará e informará a los Representantes de los Trabajadores las líneas, puestos y personal necesario caracterizados como de alto compromiso, el período de actividad planificado y fechas de comienzo y finalización de trabajos bajo este sistema. La incorporación del personal eventual, que cubrirá algunos de los puestos de este tipo de líneas de producción, no se efectuará hasta que todo el personal discontinuo esté incorporado a la Empresa.

B) Líneas de producción con menor compromiso de entregas según planificación anual y situaciones excepcionales.

1. Personal voluntario con la calificación necesaria para el puesto a cubrir.

2. El trabajo se desarrollará en sábado o en domingo o en festivo, y nunca en un mismo fin de semana.

3. Por cada sábado, domingo o festivo trabajado, se tendrá derecho a un día de descanso compensatorio y al complemento económico detallado en los anexos por cada día efectivo de trabajo. Dichos días de libre compensación se añadirán a las vacaciones reguladas en el articulo 30 de este convenio, o podrán ser fijadas por el trabajador en otras fechas, siempre que las necesidades de producción lo permitan.

Se procurará que los trabajadores fijos no acumulen bajo este sistema más de 7 días de libre compensación para el último tercio del año, con objeto de mantener el máximo numero de líneas productivas durante ese período.

4. Antes del comienzo de cada campaña de producción se comunicará e informará a los Representantes de los Trabajadores las líneas, puestos y personal necesario que, en principio, se consideran de menor compromiso.

Las situaciones excepcionales de entregas o pedidos de urgencia serán comunicados a todo el personal con la antelación suficiente que permita una correcta distribución.

Artículo 28. *Jornada reducida en viernes.*

Para el personal acogido al sistema de horario flexible, en la jornada de trabajo correspondiente al viernes de cada semana, existirá la posibilidad de anticipar la salida del trabajo en 1 hora o 2 horas, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) No se podrá anticipar ninguna salida antes de las 15.00 h. en el centro de trabajo de Barcelona, y las 15.30 h. en el centro de trabajo de Alcobendas.

b) En ese día deberán respetarse en todo caso los descansos intermedios para comida actualmente vigentes para ambos centros de trabajo.

c) La duración mínima de jornada efectiva de trabajo de ese viernes será de 5.30 h o 6.30 h, siempre y cuando las restantes 1 ó 2 horas que contemplan las 7.30 h. de trabajo efectivo normales se hayan recuperado en los cuatro días laborables previos de esa semana.

d) La recuperación de ese tiempo deberá realizarse como mínimo a razón de media hora diaria de trabajo efectivo, sin que cualquier fracción de tiempo superior de presencia efectiva, cualquiera que sea, se considere a efectos de este cómputo.

e) Si por cualquier razón la semana laboral no tiene cinco días, el tiempo máximo de anticipación de la salida de los viernes, será de una hora, cumpliéndose, además cada uno de los requisitos expuestos anteriormente.

Artículo 29. *Otros acuerdos referentes a jornada.*

La compensación de los 5 minutos del turno de noche se hará en efectivo o en tiempo de descanso, a elección del trabajador.

El horario de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre cuando sean laborables, serán de 6 horas.

El último día de trabajo en producción y líneas ligadas a ella y mantenimiento, antes de iniciar las vacaciones de Navidad, se efectuará horario de media jornada.

Artículo 30. *Vacaciones.*

El cómputo del período de vacaciones comenzará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicie.

Para determinar el número total de días de vacaciones al año se contarán:

a) 22 días laborables (correspondientes a las vacaciones generales).
b) 5 días laborables (correspondientes a las vacaciones de Navidad).
c) Un día laborable correspondiente al antiguo día de la empresa.

Los días laborales de vacaciones de Navidad como un máximo de cinco serán proporcionales a las vacaciones disfrutadas fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive, salvo que por interés y beneficio de cada departamento, se deban planificar en ese período.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural. Su extensión hasta el día 15 de Enero del año siguiente sólo será posible para las personas que se hallen enfermas a fin de año o que, por acuerdo entre las partes se planifiquen hasta dicha fecha.

Los trabajadores fijos discontinuos y temporales tendrán derecho a la parte de vacaciones proporcional al tiempo trabajado dentro del año.

Las vacaciones se efectuarán de la siguiente forma:

A) Trabajadores fijos de producción y secciones ligadas a producción.

1) Vacaciones generales: 30 días naturales ininterrumpidos. Empezarán en lunes o en primer día laborable de la semana.
2) Vacaciones de Navidad: 5 días naturales ininterrumpidos.
3) Otros: La diferencia entre el cómputo según días laborables y naturales, más el antiguo día de la empresa, se aplicará a:

1. Cubrir los laborables que queden entre dos festivos que no sean domingo y martes, ya que los lunes entre dos festivos serán considerados puentes retribuidos.
2. Ampliar las vacaciones de Navidad.

4) Excepciones.

1. Todo trabajador, y a cuenta de vacaciones, podrá pedir un día al año para asuntos particulares.
2. Los 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones generales se podrán acortar para trasladarlos al período de Navidad, poniéndose de acuerdo Empresa y representantes de los trabajadores, y siempre que la reanudación del trabajo se produzca en lunes.

5) Vacaciones año 2004:

Del 30/08/04 al 23/09/04 = 19 días ambos inclusive.
El 7, 9 y 10/12/04 = 3 días.
Del 24/12/04 al 31/12/04= 6 días ambos inclusive.

6) Vacaciones año 2005:

Las vacaciones se negociaran durante el primer trimestre del año 2005.

Baja maternal: Se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales en periodo distinto al de permiso por maternidad aun cuando estas coincidan con el fijado con carácter general de vacaciones anuales de la plantilla mediante acuerdo colectivo.

B) Trabajadores fijos de Administración y Ventas: En los primeros meses del año se planificarán las vacaciones, según el cómputo de días descritos para producción y secciones ligadas a producción, y se procurará que alguna fracción de ellas se efectúe en verano. Si por aplicación de la proporcionalidad de los días de Navidad, el computo anual de días fuera inferior a 25 días laborables, se garantizaran en cualquier caso los 25 días laborables de vacaciones.

C) Trabajadores fijos Dpto. Mantenimiento: Las vacaciones se planificarán en los primeros meses del año, según el cómputo de días descritos para producción y secciones ligadas a producción.

Únicamente como excepción, y por razones de tipo técnico y organizativo, no podrán programarse estas durante el tiempo de parada anual de fabrica, durante la Navidad y período de arranque de las líneas, por necesidad de disponer de todo el personal afectado en los momento de parada y puesta a punto para un correcto arranque.

D) Trabajadores fijos discontinuos: Se procurará que sus vacaciones coincidan con el final de la actividad. Sólo en el caso de estricta necesidad se efectuarán dentro del período de actividad, lo cual se comunicará con diez días de antelación, garantizándose un mínimo de diez días de vacaciones.

Para la aplicación a días concretos, durante su período de actividad, (laborables entre festivos, etc.) seguirán la norma general.

E) Trabajadores temporales.

a) Con contrato igual o superior al año: la disfrutarán con el grupo al que pertenezcan.
b) Con contrato inferior al año: se les avisará con diez días de antelación si por estricta necesidad han de efectuarlas durante el período de contratación.

Para la aplicación a días concretos, durante su período de actividad seguirán la norma general.

Artículo 31. *Licencias.*

Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguiente licencias (se acompaña anexo explicativo):

a) Por matrimonio, quince días naturales.
b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.
c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres, hijos, tres días naturales ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.
d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.
e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijos políticos, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y también políticos, dos días naturales ampliables hasta otros tres más en las circunstancias indicadas.
f) Por fallecimiento de tío o sobrino carnal un día natural que coincidirá con el sepelio.
g) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.
h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal.
i) Por matrimonio de padres e hijos: un día natural que coincidirá con el de la celebración del mismo.
j) Por intervención quirúrgica menor, que no necesite internamiento ambulatorio para cónyuge, padres e hijos, un día natural que coincidirá con el de la intervención.

Las licencias señaladas en los apartados c) y e) se harán extensivas a los casos de intervención quirúrgica con hospitalización.

A la unión estable de pareja que cumpla los requisitos de la Ley 10/1998 del 15 de julio de la Generalitat de Cataluña le serán de aplicación las licencias establecidas en el presente articulo, en cuanto a los trabajadores que no les sea de aplicación la disposición indicada de la Comunidad Autónoma de Cataluña, se estará a lo que dispongan las disposiciones que rigen en la Comunidad Autónoma de residencia.

Artículo 32. *Permiso para exámenes.*

Los trabajadores que deban presentarse a un examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este articulo los exámenes para la obtención del Carnet de conducir hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Artículo 33. *Permisos para consultas médicas.*

Las salidas del trabajo para acudir a consultas del médico de cabecera de la Seguridad Social tendrán un máximo de tres horas retribuidas. Las visitas a médico especialista serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique la asistencia a las mismas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido cuando se recurran a especialistas que no sean de la Seguridad Social siempre que se justifique la asistencia a estas consultas.

El trabajador tendrá derecho a un máximo de ocho horas anuales retribuidas para acompañar a sus hijos menores al pediatra, o especialista indicado por el pediatra, debiendo justificar este hecho preavisándolo con el tiempo suficiente, salvo urgencia imprevista. En ningún caso esta ausencia será superior a cuatro horas en un día.

Artículo 34. *Comprobación de enfermedad o accidente.*

La Empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el médico de la empresa o de cualquier otro facultativo. Los

trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesaran en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

La Empresa expondrá en los tablones de anuncio para general conocimiento la identidad de los facultativos que realizarán las visitas a sus domicilios, debiendo éstos acreditarla en el momento de la visita.

El trabajador que, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Artículo 35. *Ausencias injustificadas.*

A aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

Artículo 36. *Excedencias por maternidad/paternidad.*

Se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 37. *Excedencias voluntarias.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa, al menos, de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencia los trabajadores fijos y fijos discontinuos para:

A) Asistir a centro de enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.

B) Efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá: 1) Acreditar la matriculación. 2) Solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo. 3) Obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

Artículo 38. *Excedencia por cargo sindical.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales mas representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al computo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 39. *Reserva de plaza.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores fijos discontinuos y temporales, dicha reserva sólo alcanzara hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

Transcurrido el período legal de Incapacidad Laboral Transitoria, los trabajadores enfermos o accidentados que pasen a invalidez provisional serán considerados en situación de excedencia forzosa.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha de alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal o fijo que tuviera al producirse su baja.

La Empresa considerará con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad total para el trabajo habitual.

Artículo 40. *Definición de absentismo.*

Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición. Por ello, acuerdan que al cuantificar las causas de absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter publico y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad/paternidad del trabajador.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior y la falta no justificada.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 41. *Trabajadores accidentados.*

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán, como complemento a cargo de la empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 % de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al seguro de accidentes de trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a conceptos variables tales como horas extras, incentivos de vendedores, comisiones, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio de la campaña o contrato cuando se trate de personal fijo discontinuo, eventual o de nuevo ingreso: Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

Artículo 42. *Situaciones de maternidad/paternidad.*

Los trabajadores en esta situación durante el tiempo que les corresponda legalmente percibirán, como complemento a cargo de la empresa, la diferencia entre lo que reciban de la Seguridad Social y el 100 % de su retribución salarial.

Artículo 43. *Trabajadores enfermos.*

Los trabajadores fijos de plantilla, cuando pasen a la situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente no laboral percibirán de la empresa, como complemento a cargo de la misma, desde el día inicial de la baja al vigésimo inclusive, la diferencia entre lo que reciban de la Seguridad Social y el 100 % de su retribución salarial, cuando en la fecha en que se inicie la baja el interesado lleve un mínimo de tres meses sin haber faltado al trabajo. A estos efectos se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas no justificadas.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el complemento durante los tres primeros días de baja alcanzará hasta el 60 % de la retribución salarial. A partir del cuarto día y hasta el vigésimo alcanzará el 85 %. A partir del vigésimo-primer día de baja el complemento a percibir será en todos los casos hasta el 100 %.

Por retribución salarial se entiende los conceptos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, incentivos de ventas o comisiones, kilometraje y complementos no fijos (nocturnidad, penosidad, premio asistencia).

Dicho complemento se abonará como máximo durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal y para su percepción será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social.

Los trabajadores fijos discontinuos y temporales, comenzarán a percibir el complemento de la empresa desde el día inicial de la baja hasta el vigésimo día inclusive la diferencia entre lo que reciba de la Seguridad Social y el 100 % de su retribución salarial, y siempre que se den las siguientes condiciones:

a) Que haya trabajado en la empresa la campaña anterior.

b) Que durante dicha campaña anterior no haya tenido falta alguna al trabajo por enfermedad común, accidente no laboral o ausencia no justificada, en los últimos tres meses de trabajo.

c) Cumpliéndose los dos requisitos anteriores, dentro de una misma campaña podrá percibir también el complemento desde el primer día ante una segunda baja, siempre que hayan transcurrido tres meses sin faltar al trabajo por las causas indicadas.

Cuando no se cumpla cualquiera de los requisitos anteriores, el complemento durante los tres primeros días de baja alcanzará hasta el 60 por cien de la retribución salarial. A partir del cuarto día y hasta el vigésimo alcanzará el 85 %. A partir del vigésimo-primer día de baja el complemento a percibir será en todos los casos hasta el 100 %.

Cuando los trabajadores, tanto fijos como temporales, se encuentren hospitalizados, percibirán el complemento sin plazo previo y será igual a la diferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 % de su salario real bruto en jornada normal.

Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda, y, en todo caso, al concluir los plazos señalados anteriormente.

Los complementos mencionados se mantendrán en las cuantías citadas en tanto no varíen las indemnizaciones vigentes de la Seguridad Social por los mismos conceptos.

De acuerdo con el articulo 5, al personal que por tener otro régimen económico voluntario no se le aplica el Premio regulado en el articulo 11, se les respetarán las condiciones más beneficiosas que disfrutaban con anterioridad en este apartado concreto.

Artículo 44. *Servicio militar o civil sustitutorio.*

Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar tendrán derecho a las reserva de puesto de trabajo hasta la terminación de dicho servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores fijos y discontinuos al ser llamados a filas que ostenten una antigüedad superior a dos años continuará percibiendo durante su permanencia en el Ejército las gratificaciones de julio y diciembre, siempre que no trabaje en cualquier otra empresa o actividad.

Los trabajadores fijos que se incorporen al servicio militar como forzosos y que tengan a su cargo algún familiar, acreditando con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el período que dure el mismo la cantidad de 40,81 euros mensuales, salvo los meses de julio y diciembre que perciben las pagas extraordinarias respectivas. El personal fijo discontinuo ausente del trabajo por el citado motivo percibirá la cantidad proporcional por los seis meses garantizados de contrato.

Artículo 45. *Jubilación, invalidez y fallecimiento.*

A falta de otro tipo de condiciones más favorables que tenga establecida la Empresa, que serán de aplicación preferente sobre las que figuran a continuación, se abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco, una gratificación consistente en una mensualidad del salario bruto, por cada diez años o fracción de antigüedad en la empresa, referida a la fecha de la jubilación.

De igual forma y a falta de otro tipo de condiciones más favorables que tenga establecida la Empresa, que serán de aplicación preferente sobre las que figuran a continuación, cuando la baja se produzca por invalidez o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la Empresa abonará una mensualidad del salario bruto.

Esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden, en caso de fallecimiento.

La Empresa recupera su política de incentivar jubilaciones anticipadas en el sistema tradicionalmente establecido.

Artículo 46. *Premio de vinculación a la empresa.*

Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la empresa se le entregará un premio de vinculación en 2004 de 227,77 euros brutos y un reloj de oro. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la empresa se le entregará un premio de un doceavo de salario bruto anual del que se adelantará la cantidad de 430,10 euros brutos en la fecha de cumplimiento.

El personal fijo discontinuo tendrá derecho a dichos premios una vez cumplidas 20 y 25 campañas respectivamente excepto para el reloj de oro que serán dieciocho campañas.

Todos los trabajadores que alcancen una antigüedad de cuarenta años o campañas percibirán la cantidad de dos doceavos del salario bruto anual. Y en el caso de alcanzar cincuenta años o campañas percibirán tres doceavos del salario bruto anual.

En caso de conversión de contrato fijo discontinuo en contrato fijo en el momento de la entrega del reloj de oro se considerara el computo de año o campañas más beneficioso para la obtención del mismo, si es que por esta razón no se ha recibido con anterioridad.

Artículo 47. *Ayuda por matrimonio.*

Al trabajador fijo y fijo discontinuo de uno y otro sexo, que contraiga matrimonio tanto dentro como fuera del período de actividad, se le abonará en 2004 una gratificación de 91,79 euros brutos.

Al personal fijo discontinuo se le abonará esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

Al personal con contratos temporales se le abonará esta ayuda únicamente si se produce durante su período de actividad y en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

Artículo 48. *Ayuda por natalidad.*

A todo trabajador con al menos dos años de antigüedad efectiva en la empresa, se les abonará en 2004 por nacimiento de cada uno de sus hijos, una gratificación de 58,60 euros brutos, tanto si se produce dentro como fuera del período de actividad en el caso de los trabajadores fijos discontinuos.

Al personal con contratos temporales se le abonará esta cantidad únicamente si se produce durante si período de actividad.

Artículo 49. *Ayuda para hijos minusválidos.*

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de esta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa en 2004 la cantidad de 40,75 euros brutos mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Artículo 50. *Acción social.*

Para gastos de representación, la empresa abonará anualmente al Comité de Empresa la cantidad de 215 euros/año por cada representante, y se pagará en la segunda quincena del mes de Noviembre.

Al mismo tiempo se establece la entrega, en Navidad, para todo el personal fijo, fijo discontinuo, y eventuales que en ése momento estén dados de alta en la Cía., y a los jubilados en el mismo año, de un Lote de productos tradicionales en ésas fechas, y de las mismas características como los que se han venido entregando hasta la fecha, informando previamente de su contenido al Comité de Empresa.

Artículo 51. *Préstamos al personal.*

Se establece una política de concesión de préstamos bajo los siguientes conceptos:

Los préstamos sólo se concederán en casos especiales a discreción de las personas autorizadas a ello.

Tendrán como finalidad atender a las dificultades económicas, temporales no previsibles o que superen las posibilidades del momento del empleado. Tendrán esa consideración única y exclusivamente:

Gastos extraordinarios motivados por enfermedad, operación quirúrgica o similares, del propio trabajador o sus familiares directos que dependan del mismo, la reparación ineludible de la vivienda habitual, el pago de entrada en viviendas de Protección Oficial, los gastos de educación de los hijos, los gastos de escrituras de vivienda en fecha anterior a la prevista, siendo indispensable la presentación de justificantes que acrediten dichas necesidades.

En toda solicitud de préstamo se hará constar el motivo del mismo, acompañando la posible documentación o datos que lo acrediten. La compañía solicitará, a posteriori, la justificación del gasto, y la falta de la misma, a parte de inhabilitar al empleado para la obtención de posteriores

préstamos, podrá ser estimada como fraude y dar lugar a la devolución inmediata de su importe, si se comprobase que no se ha dado al préstamo el destino para el que se había formulado la petición.

Condiciones del solicitante: Para tener opción a un préstamo de la compañía se requerirá:

Tener una antigüedad mínima de dos años.

No tener ningún otro préstamo de la Compañía pendiente de cancelación y haber transcurrido un mínimo de un año desde la cancelación si se ha tenido otro anterior.

Acreditar la necesidad y posterior aplicación del importe del préstamo al fin para el que se solicita.

Aceptar las condiciones establecidas por la Compañía en cuanto a garantía, tipo de interés y plazo de devolución del préstamo.

Cuantía del préstamo: La cuantía máxima del préstamo más intereses, no podrá superar en ningún caso, el 40 por cien del salario bruto anual para un período máximo de devolución de dos años.

Antigüedad	Salario anual – %	Período devolución – Meses
Detalle personal fijo:		
Entre 2 y 4 años	5	6
Entre 2 y 4 años	10	12
Entre 2 y 4 años	20	24
Más de 4 años	10	6
Más de 4 años	20	12
Más de 4 años	40	24
Detalle personal fijo discontinuo:		
Entre 2 y 4 años	5	6
Entre 2 y 4 años	10	6
Entre 2 y 4 años	20	12
Más de 4 años	10	6
Más de 4 años	20	6
Más de 4 años	40	12

Aún cuando el plazo máximo de devolución es de dos años, en el momento de baja en la compañía, deberá reintegrarse el saldo pendiente.

Tipo de interes: El tipo de interés del préstamo vendrá dado en función del importe del mismo y del plazo de devolución, de acuerdo con el interés legal del dinero vigente en ese momento.

Garantía: Todo préstamo requerirá la aceptación por parte del empleado de una letra sin vencimiento por el importe total percibido.

El importe de la letra de cambio correrá a cargo de la Compañía.

El efecto será devuelto al interesado al concluir la devolución del préstamo.

Procedimiento: Para la solicitud del préstamo debe utilizarse un impreso especial que existe con este fin. La solicitud ha de ser cursada a través del Dpto. de Personal de la Compañía para la autorización correspondiente.

Artículo 52. *Otros beneficios.*

El personal que trabaja en turno de noche podrá comprar en la tienda de la Empresa dos días a la semana. Fuera del período de actividad los trabajadores fijos discontinuos y en excedencia forzosa podrán adquirir los productos de la tienda de la Empresa.

El personal encargado de relevos tendrá acceso a la cafetería de fábrica durante su tiempo de descanso al finalizar su trabajo, siempre y cuando se encuentre abierta en su horario habitual.

CAPÍTULO VII

Garantías de los trabajadores

Artículo 53. *Derecho de comunicación.*

La Empresa pondrá a disposición del Comité de empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores facilitarán a la Empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando estos representen un numero superior al 10 por cien de la plantilla, a fin de que aquella sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal practica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 54. *Derecho de reunión.*

La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. Las asambleas relativas a información sobre la negociación de Convenio colectivo, a realizar siempre dentro de la jornada de trabajo, se solicitarán expresamente a la Dirección de la Empresa, no superando en este caso la media hora de duración por turno de trabajo.

La convocatoria podrá hacerse por los Representantes de los trabajadores, o por un numero de trabajadores no inferior al 33 por ciento. Presidirán las asambleas los Representantes de los trabajadores, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, se comunicarán a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo esta última acusar recibo.

En la asamblea solo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

La Empresa solo podrá negarse a la celebración de la asamblea, en los casos siguientes:

a) Si no se cumple lo dispuesto en este artículo.

b) Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la ultima reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre este Convenio Colectivo.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) En caso de cierre legal de la empresa.

Artículo 55. *Delegados sindicales.*

Aquellas centrales sindicales con presencia en los Comités de empresa o delegados de personal, se les reconocerá el derecho a estar representados por el número de delegados sindicales que corresponda al número total de los trabajadores de la empresa, según la ley orgánica 11/85.

Los sindicatos que aleguen este derecho deberán acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa, reconociendo esta, acto seguido, a los citados delegados su condición de representantes a todos los efectos.

Los delegados sindicales se elegirán a nivel de toda la empresa, deberán ser trabajadores en activo de la empresa, y podrán participar en las reuniones con la dirección de la empresa reguladas en este convenio.

Artículo 56. *Funciones, derechos, deberes y garantías de los Delegados sindicales.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concebidos por las leyes, se reconoce a los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa o delegados de personal, Comité de seguridad e higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

3. Tener acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa o delegados de personal, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité o delegados de personal.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de la empresa en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.
8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en aquellos centros de trabajo con mas 250 trabajadores.
9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de empresa y delegados de personal, y en especial en todas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado Sindical.
10. Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías del artículo 58 de este Convenio para los miembros del Comité y delegados de personal, incluso la acumulación de horas con miembros del Comité de empresa o delegados de personal de su propia central sindical.

Artículo 57. *Comité de Empresa y Delegados de Personal. Competencias.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
E) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
F) Los miembros del Comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) en este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.
G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 58. *Comité de Empresa y Delegados de Personal. Garantías.*

Ningún miembro de Comité de empresa o Delegados de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

a) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.
c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Cada miembro del Comité o Delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1. La acumulación será mensual sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.
2. El Comité o Delegados presentarán a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.
3. Por causas excepcionales y referido a uno solo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.
4. La acumulación de horas solo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión negociadora de este Convenio, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones.
e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.
f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central, con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o central sindical cedan parte de sus horas en computo anual a favor de hasta un máximo de tres de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que les permitan quedar liberados total o parcialmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central en la Empresa.

Esta alternativa es excluyente respecto a la establecida en el apartado «d» de este artículo, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.
El plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año. En este último supuesto, se prorrogará para dicho mes el sistema y plan

vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondan a partir del mes de febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la central con aquella.

El nuevo plan deberá presentarse antes del comienzo de la campaña siguiente a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la empresa.

En cualquier caso, si la central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que esta no tendrá lugar en lo que reste del año.

La presentación del plan supone facilitar:

1. Relación de representantes que hacen cesión de su crédito de horas, con la conformidad de los mismos.
2. Relación de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación en uno, dos o tres representantes, la central sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperaran su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta el final el mismo año, salvo acuerdo entre la Central sindical y la Empresa.

En todos los casos, el cese de los representantes en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

Artículo 59. *Reuniones con la Dirección de la Empresa.*

Para tratar asuntos de interés general para toda la Empresa, la Dirección o las personas en que delegue, se reunirán dos veces por año, una vez por semestre con una delegación de los representantes de los trabajadores, allí donde los haya.

La delegación de los representantes de los trabajadores estará formada por siete representantes del Comité Barcelona y uno por cada centro que tenga representación de Delegados de personal.

Los representantes de los trabajadores establecerán, mediante acta, los delegados/as titulares que formarán parte de estas reuniones durante el mandato sindical y, así mismo, como mínimo 15 días antes de cada reunión, que se comunicará a la Dirección, pudiéndose nombrar suplentes en caso de necesidad.

Como mínimo, 15 días antes de cada reunión, cada parte enviará a la otra la lista de asuntos que desea tratar.

Para la negociación del convenio colectivo se mantendrá el número de esta delegación y se celebrarán las reuniones precisas que conlleve la propia negociación en la empresa.

La delegación nombrada por los representantes de los trabajadores podrá reunirse previamente para preparar las reuniones con la Dirección; para ello se entenderá que esas horas, viajes y hospedajes, que al igual que las reuniones acontecidas con la Empresa, serán a cargo de ésta última.

Los delegados sindicales podrán ser nombrados como miembros de la delegación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 60. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nomina mensual de aquellos que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 61. *Salud Laboral.*

En materia de seguridad e higiene y salud laboral se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

Cuando se produzca un accidente laboral los representantes de los trabajadores serán informados a través de su representante en el Comité de Higiene y Seguridad.

Los trabajadores que utilizan ordenadores para su trabajo habitual y necesiten gafas especiales, según dictamen médico, serán proveídos de ellas.

Artículo 62. *Garantía de empleo.*

En el caso de detención hasta que exista sentencia firme, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período, y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a retribución alguna ni cotización de la misma.

La Empresa podrá contratar, durante la ausencia, a un trabajador interino para ocupar temporalmente dicho puesto.

La reincorporación se producirá a los quince días de haber comunicado el trabajador afectado a la empresa el cese de su detención.

Artículo 63. *Garantía del puesto de trabajo.*

Los trabajadores que se vean privados del carnet de conducir, por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carnet de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria con la reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses, cuando le sea denegada al trabajador la renovación del carnet de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Durante el período de retirada del carnet la empresa podrá destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Artículo 64. *Información al trabajador.*

La Empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importe de las horas extras, cuantas y en que cantidades han sido retribuidas y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

CAPÍTULO VIII

Otros acuerdos

Artículo 65. *Dietas.*

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará en 2004 la dieta de 40,72 euros brutos por su jornada completa.

En jornada parcial, las cantidades a percibir por los distintos servicios serán las siguientes:

Desayuno: 1,94 euros.
Comida: 11,59 euros.
Cena: 11,59 euros.
Habitación: 17,93 euros.

Los valores del párrafo anterior entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2004, manteniéndose a titulo personal los mayores importes que se pudieran venir percibiendo por estos conceptos.

El personal administrativo de la oficina de Madrid con jornada partida y que no dispongan de comedor, cobrará la dieta de comida estipulada anteriormente como compensación por la supresión del mismo.

Artículo 66. *Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará a sus trabajadores prendas de trabajo adecuadas, las cuales quedarán siempre de propiedad de la empresa:

a) Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado, tres monos o batas, dos gorros y guantes de goma.
b) Personal de oficios auxiliares: Tres monos y un par de botas anualmente.
c) Personal administrativo: Dos batas anualmente, a todo aquel que se comprometa a usarlas.
d) Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.
Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.
e) Merchandising: Un equipo de abrigo y guantes.

La Empresa vendrá obligada a facilitar aquel calzado declarado idóneo para cada tipo y características del trabajo que se realice y que se adapte a las condiciones físicas del trabajador.

La Empresa no podrá sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación en metálico, debiendo entregar aquellas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será a cuenta y cargo de la empresa.

En todos aquellos Centros en los que se use ropa de trabajo de la descrita en este artículo y no sea posible el lavado a cargo de la Empresa, recibirán la cantidad de 16,30 euros brutos/mensuales como compensación.

Se entiende que si por necesidades del trabajo algún trabajador realizase tareas distintas a las suyas habituales tendrá el equipo adecuado para realizar su trabajo, quedando tales prendas siempre de propiedad de la empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Artículo 67. *Faltas y sanciones.*

Se estará a lo estipulado en los artículos correspondientes en el Convenio Nacional de Helados vigente.

Artículo 68. *Servicio médico.*

Se establecerán fórmulas para que en el turno de noche pueda ser atendido el personal por el Médico de Empresa.

A todos los trabajadores se le efectuará anualmente una revisión médica consistente en: Análisis de sangre (recuento en formula), análisis de orina, auscultación y tensión arterial.

Si, a juicio del médico de empresa o de la Mutua fuera necesario, se efectuarán también audiometrias, revisiones oftalmológicas y electrocardiogramas.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la Empresa tomará las medidas oportunas para asignarle un nuevo puesto, ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible, informándose a los Representantes de los trabajadores de la decisión.

Cláusula antidiscriminación: Todos los aspectos de la relación laboral como: salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple en este Convenio se asentaran sobre la no discriminación por razón de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado Español y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Cláusula final. *Vinculación a la totalidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniera nula, será considerado nulo o ineficaz todo su contenido, teniéndose que reunir la comisión negociadora para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto en suspenso su entrada en vigor.

Disposición transitoria primera.

Empleo: Para los años 2004 y 2005 y a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, las jubilaciones y prejubilaciones (sistema actual voluntario tradicional), del personal fijo de producción y secciones ligadas a producción, se cubrirán con trabajadores fijos discontinuos (novación contractual) de la siguiente forma:

Para el año 2004, se cubrirá con fijos discontinuos, el 50 por cien de las bajas por el mismo motivo, y con las condiciones siguientes:

50 por cien por orden de antigüedad.
50 por cien de libre designación de la empresa.

Para el año 2005, se cubrirá con fijos discontinuos, el 100 % por orden de antigüedad.

Disposición transitoria segunda.

Para los años 2004 y 2005 se establece una paga adicional para todos los trabajadores relacionada con los objetivos de la Cía, con los siguientes criterios:

2004: 0,50 % del sueldo + antigüedad con las siguientes condiciones:

a) Personal de Técnica, si se consigue el objetivo de eficiencias productivas marcado por la compañía en el total de la fábrica y que se establece en el 90 %.

b) Personal de Administración y Ventas, si se consigue el objetivo marcado por la Cía. en volumen de ventas (NPS) establecido para el año 2004 en 253,5 mill./€.

Este porcentaje se podrá ver reducido para el personal que le sea de aplicación la revisión salarial de acuerdo con lo establecido en el art. 16 del presente Convenio.

2005: 0,50 % del sueldo + antigüedad en función de los objetivos establecidos por la Cía., que se establecerán durante el mes de Enero del 2005 tanto para el personal del área técnica en eficiencias productivas, como para el de administración y ventas en NPS.

Esta paga adicional no incrementará las tablas salariales del presente Convenio y se abonará en la nómina del mes de Enero

ANEXO I

Año 2004

TABLAS SALARIALES ACTUALIZADAS DESPUÉS 3 %

Trabajadores fijos y fijos discontinuos

Categorías	Salario bruto anual (incluido c. campaña) (excluida antigüedad)
I. *Técnicos*	
Técnico titulado medio y encargado general	26.964,03
Encargado de Sección	24.721,92
Of. Técnico Organización 2.ª	20.500,42
Auxiliar de laboratorio	17.501,35
Auxiliar de laboratorio nuevo ingreso	15.232,59
II. *Administrativos*	
Jefe de primera	23.018,31
Jefe de segunda	21.821,51
Oficial de primera	20.546,04
Oficial de segunda	18.858,74
Telefonista y auxiliar	18.125,73
III. *Mercantiles*	
Gestor de cuentas	21.821,51
Inspector de ventas, Técnico de gestión, Promotor de propaganda y/o publicidad	18.125,73
Viajante, Autovendedor, Vendedor y Corredor de plaza	16.440,82
IV. *Obreros*	
a) Personal de oficios propios y aux.:	
Oficial de primera	19.433,45
Oficial de segunda	18.858,74
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:	
Oficial de primera	19.433,45
Oficial de segunda A	18.858,74
Oficial de segunda B	15.232,59
V. *Informáticos*	
Analista	21.821,51
Jefe de explotación, programador de ordenador y programación de máquinas.	20.546,04
Operador-ordenador	18.858,74

ANEXO II

Año 2004

Relación variables salariales después 3 %

Plus nocturno:

Encargados: 3,0739 €/hora.

Oficiales: 2,6914 €/hora.

Resto categorías: 2,2363 €/hora.

Plus penoso:

	Camaristas			Sala de máquinas
	Auténticos	Antiguos	Nuevos	
Encargados	8,0519 €/día (1)	1,7715	1,6116 €/hora	Encargados: 8,0519 €/día
Oficiales 1.ª	7,1994 €/día (1)		1,4718 €/hora	Resto categorías: 7,1994 €/día
Resto categorías ...			1,3120 €/hora	

(1) 50 %/día realmente trabajado si no hay actividad.

Plus paletizado: 0,2914 €/hora.

Plus quemado: 3,5698 €/día.

Plus relevo jornada partida: 30,00 €/mes.

Horas extraordinarias:

	Horas extras	Horas extras festivas
Encargados	16,2704 €/hora	20,3330 €/hora
Oficiales	14,6387 €/hora	18,2885 €/hora
Resto categorías	12,5739 €/hora	15,2514 €/hora

Trabajos en sábado o domingo:

Sala máquinas: 64,5090 €/día.

	Resto de personal	
	Sábados	Domingos
Encargados	61,5586 €/hora	76,9433 €/hora
Oficiales	57,3362 €/hora	71,6685 €/hora
Resto categorías	37,9488 €/hora	59,0279 €/hora

Dietas: Únicamente cuando no exista servicio de cantina.

Desayuno/merienda/cena: 1,9379 €/día.
Almuerzo: 11,5818 €/día.

ANEXO III

Resumen licencias días naturales-Convenio 2004

	Enferm. grave		Interv. menor	Fallecimiento		Hospitalización		Matrinonio			Nacim. hijo		Traslado
		Dis. Provin.			Dis. Provin.		Dis. Provin.		Padres	Hijos			
								15	1	1	3	+2 *	1
Familiares directos:													
Cónyuge	3	+2	1	3	+2	3	+2						
Padres	3	+2	1	3	+2	3	+2						
Hijos	3	+2	1	3	+2	3	+2						
Hermanos	2	+3		3	+2	2	+3						
Nietos	2	+3		3	+2	2	+3						
Abuelos	2	+3		3	+2	2	+3						
Tío/sobrino				1									
Familiares políticos:													
Padres	2	+3		3	+2	2	+3						
Hijos	2	+3		2	+3	2	+3						
Hermanos	2	+3		2	+3	2	+3						
Nietos	2	+3		2	+3	2	+3						
Abuelos	2	+3		2	+3	2	+3						

* En caso de justificada enfermedad o desplazamiento.

Pareja estable (ver artículo 31).