

Normas internas de funcionamiento del CSS: Todos los aspectos antes descritos, relativos a la composición y funcionamiento del CSS, quedan precisados y desarrollados en el documento «Normas internas de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud», suscrito por la empresa y por todas las secciones sindicales reconocidas en IBERENOVA II y firmantes de este Convenio Colectivo.

**10332** RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de World Wide Tobacco España, S. A.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa World Wide Tobacco España, S. A. (Código de Convenio n.º 9011782), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 31 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

**III CONVENIO COLECTIVO ENTRE «WORLD WIDE TOBACCO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SU PERSONAL**

**CAPÍTULO I**

**Extensión**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima».

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El ámbito territorial de este convenio es el territorio del Estado español.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima», con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, el personal que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en este Convenio quedan definidas y que con carácter temporal o sólo parcialmente asuman funciones propias de alta dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente convenio se firma con una vigencia de un año en cuanto a todas las condiciones acordadas, desde el 1 de julio de 2006 (o desde la fecha de firma, en los casos que expresamente se indican) hasta el 1 de julio de 2007, sin perjuicio de que a efectos formales y de continuidad con el anterior convenio, su período total de vigencia se contempla desde el 1 de enero de 2004.

En consecuencia, lo acordado en este convenio producirá plenos efectos desde la fecha de inicio de vigencia (fecha de firma del convenio o 1 de julio), incluidas las condiciones económicas y todo ello según se indica en otros artículos del convenio, no existiendo efectos retroactivos respecto de ninguno de los conceptos y condiciones que se acuerdan. Es decir, con anterioridad a la firma de este convenio, no existe ningún efecto retroactivo que pueda ser considerado y todas las condiciones económicas, sociales y laborales en general previas a dicha firma son

exclusivamente las que ya existieran, se hayan producido o debieran producirse según las prácticas y normas aplicables a la Empresa hasta dicha fecha de firma.

A la finalización del período de vigencia del convenio se producirá la denuncia automática del mismo, y con independencia de que las condiciones económicas y sociales se acuerden con vigencia hasta el 1 de julio de 2007, ese período de vigencia del convenio se entenderá como finalizado el 31 de diciembre de 2006, con la particularidad de que a partir de dicha fecha el convenio quedará prorrogado automáticamente y las negociaciones sobre el nuevo convenio no podrán iniciarse antes del 31 de mayo de 2007 (salvo que las partes acuerden en el futuro otra fecha al respecto). Como la revisión salarial y demás condiciones económicas se pactan en este convenio con vigencia y efectos hasta el 1 de julio de 2007, la negociación del nuevo convenio a partir del 31 de mayo de 2007 no podrá implicar ningún efecto retroactivo anterior a 1 de julio de 2007 ni incluir ninguna revisión, aumento o mejora económica o social con efectos anteriores a dicha fecha.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este convenio, con vinculación a la totalidad del mismo. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de denuncia y renegociación del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

**Artículo 6. Comisión Paritaria.**

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 85.2.e) y 91, se establece el nombramiento de una comisión paritaria para la administración y vigilancia del convenio compuesta por tres miembros de la Dirección de la empresa y tres miembros del Comité de empresa.

En concreto sus funciones son, entre otras:

Interpretación del Convenio.

Solución de conflictos colectivos que se susciten durante su vigencia.

Aplicación de cláusulas obligacionales y pactos de paz.

La mediación, conciliación y arbitraje.

En consecuencia, se acuerda que como requisito previo y obligatorio para la interposición en vía administrativa o judicial de cualquier conflicto de carácter colectivo derivado de la aplicación o interpretación de este Convenio, se someta la cuestión a la consideración y decisión, en su caso, de la Comisión Paritaria.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, así como su aplicación práctica, sin perjuicio todo ello de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las circunstancias lo hagan aconsejable, la Dirección de la empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores para informarles de los planes de trabajo y recoger en su caso las sugerencias que estos pudieran realizar respecto a los mismos.

**CAPÍTULO III**

**Del personal**

**Artículo 8. Disposiciones generales.**

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Cuando las necesidades de la industria lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo a que pertenezcan.

**Artículo 9. Clasificación según la permanencia.**

El personal se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, y de contratación temporal.

## 1. Personal fijo.—En este personal se distinguirán dos clases:

1.1 De carácter continuo: Es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios, de modo estable y continuado, en fábrica, taller o dependencia de la empresa, aun cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenece.

Cumplidos los requisitos anteriores, tendrá la consideración de fijo de carácter continuo:

a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo.

b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de trescientos cincuenta días de trabajo al año, se considerará también como trabajador los días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a incapacidad laboral transitoria, domingos, festivos, vacaciones o permisos y licencias retribuidas. Todo ello, salvo que se trate de un trabajador fijo discontinuo por la naturaleza de su contrato y de las tareas realizadas, y de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente de este artículo.

1.2 De carácter discontinuo o intermitente: Es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad en el trabajo de la industria tabaquera, todo ello de conformidad con el concepto que sobre este tipo de trabajos se contiene en el artículo 12.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo establecido en dicha Ley y en las normas especiales pactadas en este Convenio.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase se respetarán las siguientes:

Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo-discontinuo el que haya sido contratado como tal. Siendo la falta de regularidad en el trabajo, característica de la industria, se hace constar, y así se pacta, que en cada suspensión de trabajo del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida sino tan sólo interrumpida la relación laboral.

Al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas sino derivadas de la propia naturaleza del contrato de trabajo.

Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para cada caso.

Llamamiento: Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse de acuerdo con el orden de antigüedad en la empresa.

Ambas partes acuerdan que las distintas divisiones realizadas, lo son en función de la naturaleza del trabajo desempeñado en cada caso y de acuerdo con las costumbres de la industria a nivel mundial, y no representan en modo alguno discriminación positiva o negativa por razón de sexo.

A efectos de llamamiento o cese de campaña, el personal se encuentra agrupado de la siguiente forma:

Operarios de Centro de Compras: Operarios que prestan sus servicios en los centros de compra con independencia de su clasificación funcional.

Operarios/as Genéricos/as: Operarios/as de planta con tareas que no exigen una cualificación específica.

Operarios de Control de Calidad: Operarios cuya función consiste en la asistencia en la preparación de muestras y ensayos en el laboratorio.

Carretilistas: Operarios cuya función es el manejo de carretilas elevadoras.

Dadas las peculiaridades de cada zona de trabajo y la necesidad de habilidades específicas de los carretilistas para cada una de ellas de cara a un desempeño fluido del trabajo, a su vez, los carretilistas quedan agrupados en los siguientes subgrupos de acuerdo con su área de trabajo:

Recibimiento, Blend y Stock. Existe asimismo un grupo denominado varios que agrupa a aquellos carretilistas con menos experiencia que desempeñan funciones de apoyo y no están adscritos a ningún grupo en particular.

Operarios/os específicos: Operarios que desempeñan funciones específicas dentro de la fábrica, que sin requerir cualificación especial, preci-

san de cierto entrenamiento para un desarrollo fluido de las mismas. Estos operarios están subagrupados por tareas en funciones específicas dentro de las cuales regirá la antigüedad.

El llamamiento se efectúa de acuerdo con las listas firmadas por el comité de empresa, dentro de cada grupo por orden relativo y sucesivo de antigüedad.

Los llamamientos al personal se irán efectuando conforme las necesidades de producción y de trabajo lo requieran, en función del desarrollo de la campaña cada año, mediante las oportunas comunicaciones individuales a cada trabajador llamado.

Si los niveles de actividad alcanzados en una campaña determinada no requieren el llamamiento de todos los trabajadores registrados como fijos discontinuos en las correspondientes listas arriba referidas, no existiendo una obligación empresarial de llamar cada año y en cada campaña a todos los trabajadores registrados como fijos discontinuos (sin perjuicio del debido cumplimiento del orden de llamamiento precitado), aquellos trabajadores que no sean llamados en dicha campaña, mantienen no obstante, su relación laboral con la empresa.

Por tanto, no deberá apreciarse que se produce ningún cese de los mismos, que por el contrario mantienen su derecho a ser llamados y trabajar en campañas sucesivas cuando las necesidades de producción no puedan ser atendidas con los fijos discontinuos más antiguos en las listas.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación. Al inicio de cada campaña, los trabajadores fijos discontinuos serán llamados con una antelación de 7 días a la fecha de inicio de la actividad laboral requerida de los mismos. Durante el desarrollo de la campaña, los llamamientos podrán seguir realizándose con 2 días de antelación o con la antelación máxima posible cuando las circunstancias no permitan dicho plazo.

No obstante, cuando exista una causa justificada notificada por escrito, el trabajador tendrá un plazo de setenta y dos horas (tres días) dentro de las cuales pueden incorporarse a las tareas.

Salvo en lo previsto en los anteriores párrafos y en caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la Jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria.

El personal fijo discontinuo llamado a trabajar de acuerdo con lo establecido en este convenio, que no se presente al trabajo durante la jornada y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá como rescindido su contrato a todos los efectos.

Se entenderá por causa justificada para no incorporarse al trabajo: la situación de baja por I. T. o maternidad de la trabajadora o trabajador en su caso, mientras dure el período de descanso voluntario y obligatorio por maternidad, adopción o acogimiento previo y las excedencias, debiendo comunicar tal circunstancia por escrito, manteniéndose en todos estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional.

En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan sólo interrumpida.

Ceses: En el caso de ceses por reducciones de actividad por necesidades de producción o finalización de campaña, los trabajadores fijos discontinuos irán cesando por orden inverso de antigüedad dentro de cada uno de los grupos y subgrupos mencionados en este artículo.

Si, una vez ocupados todos los trabajadores dentro de un grupo o subgrupo determinado, quedara alguna vacante, el resto de los trabajadores de otros grupos tendrán derecho a ocupar dichas vacantes, siempre que estén cualificados para ello, de acuerdo con el nivel de antigüedad en la empresa.

Por ejemplo, si una vez empleados todos los trabajadores del grupo de operarios/as genéricos/as, fuese necesario más personal genérico para el proceso, se tomarían los trabajadores del resto de los grupos sin ocupación, como un colectivo global, seleccionándose aquellos de mayor antigüedad en la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia para ser empleados en tareas de campaña para las que estén cualificados, sobre los eventuales o cedidos por empresa de trabajo temporal.

## 2. Personal de contratación temporal.

2.1 Será de aplicación lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, además de la regulación específica que en virtud de dichas normas se contiene en el presente artículo.

2.2 Contratos por obra o servicio determinado: De acuerdo con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto precitado, se acuerda que estos contratos temporales puedan concertarse para cubrir las necesidades empresariales en relación con las actividades y tareas de mantenimiento y reparaciones que se precisan en la empresa, entendiéndose que las mismas nunca llegan a constituir una necesidad continua y permanente pero sí pueden reiterarse y prolongarse en el tiempo, de manera variable y según las circunstancias que afectan al proceso productivo y al estado de las instalaciones.

En estos casos, el contrato se formalizará como contrato por obra o servicio determinado, pudiéndose establecer en el mismo la duración estimada de los servicios contratados, que en principio será la duración que deberá cumplirse, salvo que a su conclusión se aprecie la persistencia de la referida necesidad empresarial en los términos precitados, en cuyo caso la vigencia de este contrato se prolongará por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio definida anteriormente.

La presente regulación no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en las normas legales y reglamentarias mencionadas.

2.3 Contratos eventuales: Será de aplicación lo previsto en la normativa legal y reglamentaria, además de la regulación específica que en virtud de dichas normas se contiene en el presente artículo.

En cuanto a la determinación de actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, y con independencia de los supuestos genéricamente establecidos por la normativa citada, se acuerda específicamente que dichas contrataciones puedan realizarse, entre otros supuestos, cuando por el nivel de actividad requerido durante el desarrollo de una campaña o actividad de temporada en un año determinado, las necesidades de producción no queden completamente atendidas una vez llamado y ocupado todo el personal fijo discontinuo registrado y disponible en la empresa, (entendiendo por tal el señalado en el apartado 1.2 de este artículo).

En tales supuestos, podrán atenderse dichas necesidades de producción surgidas en la campaña o temporada mediante trabajadores eventuales que con tal carácter sean contratados.

La presente regulación no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en las normas legales y reglamentarias mencionadas.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad que viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias y subsiguientemente por actividad productiva irregular, ello debería combinarse con una tendencia razonable a la estabilidad de las plantillas, de modo que la contratación eventual se utilizará siempre que lo justifiquen las necesidades de la empresa y la eficiencia organizativa de acuerdo con las posibilidades desarrolladas en el marco legal mencionado, pero responderá únicamente a las especiales circunstancias que allí se contemplan.

Conforme a lo previsto en el art. 49.1.c) del ET, los contratos eventuales y de obra o servicio determinado tendrán derecho a una indemnización de 8 días por año de trabajo o la parte proporcional para las fracciones inferiores al año trabajado, o las que legalmente puedan establecerse en el futuro.

#### Artículo 10. *Clasificación según la función.*

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en las categorías profesionales que se recogen en el anejo 1 y sin perjuicio de su articulación en grupos profesionales.

La descripción de las funciones de cada uno de los puestos se interpretará de acuerdo con el documento «Definición de Responsabilidades», integrado en el Sistema de Calidad de la empresa.

El trabajador de cada categoría podrá realizar funciones de cualesquiera de los puestos, siempre que su cualificación se lo permita.

Ambas partes quieren poner de manifiesto que la presente división en categorías o cualesquiera otras realizadas en el presente convenio, se llevan a cabo de acuerdo con las prácticas habituales de la industria, sin que ello represente en modo alguno discriminación positiva o negativa por razones de sexo.

#### Artículo 11. *Períodos de prueba.*

Los períodos de prueba se llevarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, y en la legislación vigente a tal efecto.

#### Artículo 12. *Contrato de trabajo.*

En lo relativo a la formalización de los contratos de trabajo, se seguirá lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores firmarán la copia básica prevista en el citado precepto a su recepción, a los efectos de que el empresario pueda acreditar que se ha producido su entrega.

#### Artículo 13. *Normas generales sobre ascensos.*

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales.

Todo ello, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 22, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores y con las atribuciones respecto a la organización del trabajo que la legislación vigente concede al empresario.

#### Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

#### Artículo 15. *Trabajos de superior o inferior categoría.*

Conforme a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores:

1. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

2. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

## CAPÍTULO IV

### Jornada de trabajo

#### Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral es de cuarenta horas semanales trabajadas de lunes a viernes.

El período de descanso dentro de la jornada diaria, computado como trabajo efectivo, es de treinta minutos.

Jornada de verano: Se realizará desde el 1 de junio al 31 de agosto de cada año jornada continua de mañana, siempre y cuando se hayan finalizado o bien no iniciado las compras o el proceso productivo de la campaña afectada en cualquiera de sus fases.

#### Artículo 17. *Entrada al trabajo.*

La jornada se computa de forma que tanto al inicio como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En la entrada al trabajo existirá un margen de tolerancia de quince minutos durante dos ocasiones al mes siempre que se justifique; a partir de la tercera vez, incluida, todo retraso con independencia de la duración, se considera como impuntualidad a los efectos de lo señalado en materia de régimen disciplinario en el presente convenio.

Los trabajadores no se incorporarán a su puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando el retraso en la entrada exceda de dos horas sobre el horario establecido, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario para tales supuestos.

Esta medida citada en el párrafo anterior no excluye o anula la aplicación del artículo 54, apartado 2.a), del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias y plus de nocturnidad.*

Las horas extraordinarias a realizar se reducirán al mínimo indispensable y precisarán en todo caso la autorización escrita de un miembro de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior y a efectos de lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en concordancia con la legislación vigente, se acuerda que cuando la Dirección de la empresa determine la necesidad de realizar horas extraordinarias, en los supuestos contemplados en dicha legislación, la prestación de trabajo en las mismas devendrá obligatorio.

Las horas extraordinarias que en su caso se realizasen sobre la jornada ordinaria exigible para un período preciso, se compensarán de la siguiente forma:

Las horas extras realizadas se compensarán con el 150 % del valor de la hora ordinaria (bien mediante retribución o mediante compensación por descanso. Existe un cupo de veinte horas en cómputo anual que serán acumulables a efecto de su disfrute en puentes o necesidades particulares del trabajador, siendo compensadas por tiempos de descanso incrementados en un 50 %.

Las horas extras realizadas por encima de las veinte mencionadas en el párrafo anterior serán abonadas con una retribución incrementada en un 50 por 100 sobre el coste de la hora ordinaria.

La fórmula de las horas extras será:

$$\frac{(\text{Salario bruto anual del trabajador}) \times 1,50}{1.826 \text{ horas}}$$

Nocturnidad: Las horas realizadas en horario nocturno (de 22 a 6 horas) se compensarán con una retribución incrementada en un 25 por 100 sobre el coste de la hora ordinaria siempre y cuando el tiempo nocturno trabajado sea de al menos 1/2 hora en cómputo semanal. Es decir, a tal efecto se computarán todas las fracciones inferiores a la hora que se trabajen dentro de una semana. Las horas nocturnas realizadas en festivos serán incrementadas en el 100 % del valor de la hora ordinaria. Ello se aplicará desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

La fórmula de la hora nocturna será:

$$\frac{(\text{Salario bruto anual del trabajador}) \times 0,25}{1.826 \text{ horas}}$$

Las horas realizadas en festivos se compensarán económicamente con un 100 por 100 de incremento sobre el coste de la hora ordinaria y con un abono mínimo por el importe de 36,12 €.

La fórmula de la hora extra festiva será:

$$\frac{(\text{Salario bruto anual del trabajador}) \times 2}{1.826 \text{ horas}}$$

Respecto de las breves tareas rutinarias que vienen realizándose por el personal de laboratorio, calderas y fumigaciones en días no laborables, tales tareas continuarán teniendo una retribución específica o plus de acuerdo con el sistema vigente hasta la fecha, y por un importe a tanto alzado de 36,12 € por cada día en el que se lleven a cabo, como compensación a tanto alzado, y con independencia de la brevedad inherente a las mismas.

La empresa facilitará o pagará la comida o cena al trabajador que deba quedarse trabajando durante un mínimo de dos horas tras concluir sus horas de trabajo ordinarias. Esto se aplicará también a quien deba quedarse trabajando durante un mínimo de dos horas tras concluir el turno general (6 a 14 ó 14 a 22).

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales son de veintidós días laborables, prorrateables en función del tiempo trabajado durante cada año natural, cuyo disfrute podrá fraccionarse de común acuerdo.

Ambas partes acuerdan realizar los esfuerzos que estén en su mano para que la elaboración del calendario de vacaciones se lleve a cabo lo antes posible una vez finalizada la campaña con objeto de poder permitir una mejor planificación y disfrute de las mismas a los trabajadores.

El calendario de vacaciones se preavisará con dos meses de antelación y conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 20. *Fiestas.*

Serán festivos los días con este carácter establecidos a nivel nacional y autonómico y los la que la corporación local de cada municipio donde se encuentren situados los centros de trabajo, designe como fiesta local.

## CAPÍTULO V

### Retribuciones

#### Artículo 21. *Retribuciones.*

Las retribuciones mínimas de las diferentes categorías profesionales para el año 2006, son las establecidas en el anejo 1 de este convenio.

Siendo efectivo el pago de los salarios en los dos últimos días de cada mes o los dos primeros días del mes siguiente al mes trabajado, en el supuesto de incumplimiento o retraso de la obligación del abono de los salarios del trabajador, el trabajador percibirá el salario más el interés legal del dinero, por cada día de retraso de la obligación de cobro puntual de los salarios.

Los salarios bases y pagas extras superiores a los establecidos en las tablas salariales, no serán compensables ni absorbibles en futuros incrementos salariales (es decir que se tomaran para los incrementos pactados en el presente convenio colectivo los salarios base percibidos por el trabajador durante el mes anterior al incremento pactado).

Las cantidades fijadas en dicho anejo corresponden al salario base bruto anual para cada categoría y se abona en doce mensualidades y dos pagas extras al año, proporcionales al tiempo trabajado durante el período de devengo. Sobre todos los conceptos económicos se aplicarán las correspondientes retenciones fiscales de conformidad con la normativa aplicable en cada momento.

Incremento salarial pactado: Desde 1 de Julio de 2006 se aplicará un incremento o revisión salarial equivalente al incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) de los doce meses anteriores más un 0,7 %. A tal efecto, este incremento salarial se calculará y aplicará siguiendo los mismos criterios y prácticas observadas en años anteriores. En los correspondientes anexos del Convenio se establecerán los correspondientes niveles salariales con las tablas salariales en vigor desde el 1 de julio de 2005, quedando dicho incremento consolidado en la tabla salarial.

Pagas extras: El pago de las dos pagas extras será el 15 de julio y el 15 de diciembre. Al personal que hubiera ingresado o cesado durante el año, se le abona la paga extra correspondiente, prorrateando su importe entre los días correspondientes al período de devengo y multiplicándolo por los días trabajados durante ese período.

El período de devengo de la paga extra de junio es del 1 de enero al 30 de junio y el de la de diciembre es del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias, a partir del 1 de julio de 2006, se incrementará del siguiente modo: Al importe actualmente percibido en cada paga se añadirá, en cada caso, el importe mensual del complemento de antigüedad que cada trabajador perciba más el 50 % del importe mensual del plus convenio (actualmente 52 Euros). Respecto del personal fijo discontinuo, ello se aplicará en proporción a sus períodos de actividad y al devengo de pagas extraordinarias que de ello se derive.

#### Artículo 22. *Antigüedad.*

Por cada quinquenio vencido, el trabajador tiene derecho a percibir como complemento de antigüedad la cantidad fija mensual que figura en el anejo 1.

Para el cálculo de los quinquenios de los trabajadores fijos discontinuos se considera antigüedad el cómputo del tiempo efectivo de trabajo o suma de las jornadas laborales equivalentes.

No se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentren encuadrados, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba, y por el personal interino o eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en plantilla fija.

En el caso de que un trabajador cese por despido o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente citados.

Este importe se empezará a abonar en el mes en el que se cumpla dicha antigüedad.

#### Artículo 23. *Plus de actividad.*

Los operarios/as auxiliares de control de calidad (laboratorio), percibirán durante el tiempo que ejerzan sus labores como tales, un plus mensual de 39,44 € brutos.

Los operarios responsables de los ordenadores de prensa y subproductos, encargados así mismo de coordinar las tareas de su área, percibirán durante el tiempo que ejerzan sus labores como tales, un plus mensual de 108,37 € brutos.

Los operarios/as encargados de los ordenadores de blend y recibimiento, recibirán durante el tiempo que ejerzan sus labores como tales, un plus mensual de 39,55 € brutos.

Los trabajadores a los que la empresa exija un trabajo a jornada partida y con horarios intempestivos (entrada al trabajo antes de las 5,00) recibirá un plus de 104 €, en cómputo mensual, o la parte proporcional, durante los períodos de tiempo que dure esa situación, como viene percibiéndose actualmente.

#### Artículo 24. *Compensación por desplazamientos.*

Dado que la factoría y los centros de compras se encuentran radicados en las afueras de las diferentes localidades, dado que en ellos se emplea a trabajadores que residen en poblaciones y en ocasiones en provincias distintas a las de dichos lugares y teniendo en cuenta que no existe transporte público y que la empresa no puede poner a su disposición otros medios de desplazamiento, y siendo virtualmente imposible el cálculo individual de la compensación que proceda, se establece como compensación por desplazamientos en atención a los gastos que los mismos ocasionan al personal este complemento por desplazamientos en un importe fijo mensual para la totalidad de la plantilla con independencia de su mayor o menor cercanía o lejanía del domicilio de cada trabajador respecto al centro de trabajo.

El importe de esta compensación por desplazamientos se recoge en el anejo 1, junto a las tablas salariales, como «plus convenio».

#### Artículo 25. *Protección complementaria por accidentes y enfermedad y otras mejoras en la protección social.*

1. Complemento por hospitalización: Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional y accidente, sea laboral o no, y sólo en los casos en que sea necesaria la hospitalización, la empresa abonará una cantidad que, sumada a las prestaciones reglamentarias en la cuantía vigente, garantice el cobro del 100 % de las percepciones salariales brutas durante la aludida hospitalización.

Los accidentes de trabajo producidos «in itinere» tendrán el mismo tratamiento que se establece en el párrafo precedente, siempre y cuando dichos accidentes se produzcan, como máximo, dentro de una hora previa a la entrada o una hora posterior a la salida, con la obligación de presentar a la empresa el volante de asistencia de la Compañía aseguradora que lo acredite.

2. Complemento por baja laboral por accidente de trabajo o enfermedad profesional: La empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía vigente a cargo de la entidad gestora, garantice el cobro del 100 por 100 de las percepciones salariales brutas, desde el primer día.

3. Complemento por baja laboral por enfermedad común o accidente no laboral: La empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía vigente a cargo de la entidad gestora, garantice las percepciones siguientes:

Desde el primer día hasta el día 20 inclusive, el 75 por 100 de la base reguladora considerada para el cálculo de la prestación de incapacidad temporal.

Desde el 21 en adelante, el 85 por 100 de la base reguladora calculada de idéntica forma.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos de enfermedad común que se prolonguen por más de 12 días continuados, y sólo una vez dentro de cada año natural respecto de cada trabajador, el complemento a abonar por la Empresa se incrementará en el importe correspondiente para garantizar el 100 %, desde el primer día, de la base reguladora considerada para la prestación de incapacidad temporal. Lo anterior se aplicará desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

4. Seguro de accidentes: La empresa concertará un seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral y de invalidez absoluta por las mismas causas, por un capital de 18.000 €.

5. La empresa facilitará un seguro médico privado para todos aquellos trabajadores con una prestación de servicios efectiva de un año en la empresa, que así lo deseen. El coste del mencionado seguro será a cargo de la empresa en un 90 %, quedando el resto a cargo del trabajador. Se mantendrá el actual seguro médico con Sanitas, en sus actuales condiciones, como mínimo hasta la firma del nuevo convenio, fecha en que se renueve el actual o se establezcan seguros alternativos que ofrezcan análoga protección.

## CAPÍTULO VI

### Licencias, excedencias

#### Artículo 26. *Permisos retribuidos y excedencias.*

Conforme a lo establecido en el 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente según Ley 39/1999 y en el Estatuto de los Trabajadores.

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 4 días por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (según la práctica seguida en la Empresa hasta la fecha).

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

G) Un día por asuntos propios dentro de cada año natural, sin necesidad de justificación y siempre que exista un preaviso de tres días por parte del trabajador.

En el caso de los permisos por lactancia, se entiende que el derecho de que se goza es el de reducción o ausencia de una hora, o a las cantidades proporcionales en el caso de partos múltiples.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse previa comunicación el día anterior a su jefe directo y al departamento de personal por consulta médica propia, debiendo en todo caso justificar dicha ausencia documentalmente.

Para el personal laboral con tiempos de trabajo superiores a nueve meses dentro del año natural, se establece un total de seis horas anuales para consulta médica propia que se amplían a doce horas en el caso de tratarse de consulta médica que exija desplazamiento.

Para el personal laboral con tiempos de trabajo inferiores a nueve meses dentro del año natural, se establecen cuatro horas que se amplían a siete en caso de ser necesario desplazamiento.

En ambos casos, los permisos de desplazamiento quedan condicionados a la urgencia de la asistencia y a la imposibilidad de desplazarse en horarios fuera de trabajo o de cambio de turnos para facilitar dicho desplazamiento.

Los trabajadores tendrán así mismo derecho a solicitud de excedencia en las circunstancias y términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente a tal efecto.

## CAPÍTULO VII

### Faltas, sanciones y abuso de autoridad

#### Artículo 27. *Faltas.*

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes y obligaciones derivadas del contrato de trabajo, inherentes al mismo y a los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

En lo relativo a la definición, tipificación, clasificación de las diferentes faltas y a las respectivas sanciones aplicables, se estará a lo dispuesto a tal efecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

#### Artículo 28. *Facultad sancionadora, prescripción y anulación.*

Corresponde al Presidente o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones, en los términos y con los límites recogidos en la legislación vigente al efecto.

#### Artículo 29. *Abuso de autoridad.*

El abuso de autoridad traducido en ofensa verbal o física al trabajador que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y profesional, se considerará siempre como falta muy grave. Con las consecuencias y particularidades descritas en los apartados anteriores del presente convenio.

El que lo sufra o presencie, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, considerándose falta el no hacerlo.

## CAPÍTULO VIII

**Dietas y Gastos de Locomoción**Artículo 29 bis. *Dietas.*

El personal al que se confíe alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abone la cantidad de 46,40 € por día real de trabajo siempre que deba pernoctar fuera del domicilio habitual, más el importe de los gastos realizados.

El trabajador que a petición de la empresa deba desplazarse tendrá a su disposición un vehículo de la empresa. En caso de que el desplazamiento deba realizarse en el vehículo del propio trabajador se le abonará la cantidad de 0,19 € por Km recorrido.

Si el personal tuviera que desplazarse en días no laborables, este día de descanso no laborable se compensará al valor de las horas festivas. Los desplazamientos una vez realizada la jornada de trabajo se abonarán como horas extraordinarias.

## CAPÍTULO IX

**Seguridad e higiene en el trabajo**Artículo 30. *Principios de seguridad e higiene.*

En la empresa, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos u otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre esta materia. El comité de empresa y los propios trabajadores ponen de manifiesto su compromiso para el más estricto cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud.

Artículo 31. *Normas especiales.*

Queda terminantemente prohibida la utilización de carretillas elevadoras por personal no expresamente acreditado para ello por la empresa, incluso en ocasiones puntuales o aisladas.

Artículo 32. *Ropa de trabajo.*

La empresa se obliga a suministrar a cada empleado cuyo cometido así lo requiera, la ropa de trabajo para el desempeño seguro y cómodo del mismo de acuerdo con lo recogido en la legislación vigente a tal efecto. El uso del material entregado por la empresa al trabajador es obligatorio. El material entregado será nuevo y de la talla adecuada para el trabajador.

La ropa de trabajo deberá solicitarse al jefe de sección. Se podrá solicitar un nuevo juego siempre y cuando se entregue el usado.

Todo el equipo de trabajo deberá ser entregado limpio e identificado al Departamento de Personal al firmar el finiquito. Los trabajadores se comprometen al cuidado diligente del material suministrado. En cualquier caso, la empresa solamente repondrá los elementos deteriorados previa presentación de los mismos al responsable de suministros, quien tendrá la potestad de no aceptarlos si de su observación resulta evidente un uso negligente de los mismos, en cuyo caso, corre a cargo del trabajador su reposición. En el anexo 2 se establecen los detalles sobre entrega de ropa de trabajo a los trabajadores, conforme a la práctica seguida en la Empresa.

Artículo 33. *Reconocimientos médicos.*

La empresa está obligada a realizar reconocimientos médicos completos de manera periódica a todos los trabajadores, al menos, una vez al año y por su parte los trabajadores estarán obligados a someterse a la realización de dicho reconocimiento, a menos que por prescripción facultativa los realicen ya de manera periódica, en cuyo caso bastará la presentación de los resultados de los últimos tests al equipo médico encargado del reconocimiento.

En prevención de que las heridas o lesiones, que en cualquier momento puede sufrir el personal, lleguen a tener cierta gravedad, se considera como obligación ineludible que, inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente el afectado lo comunique a su superior inmediato.

El Comité de Seguridad y Salud y el Servicio de Prevención evaluarán la procedencia de realizar pruebas específicas sobre niveles de nicotina (dentro de los reconocimientos periódicos preceptivos) en aquellos tra-

bajadores que estimen conveniente en función de sus condiciones de trabajo y de criterios técnicos y preventivos que sean aplicables.

## CAPÍTULO X

**Acción sindical**Artículo 34. *Horas sindicales.*

Los representantes de los trabajadores dispondrán de hasta 20 horas mensuales dentro de su jornada habitual de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita a la Dirección de la empresa dentro de la jornada anterior a su ejecución.

Estas horas podrán distribuirse y acumularse entre los diferentes representantes legales de los trabajadores con el siguiente límite: en ningún mes podrán acumularse en un solo trabajador un número de horas sindicales superior a la mitad de su jornada ordinaria de trabajo en cómputo mensual.

## CAPÍTULO XI

**Formación profesional**Artículo 35. *Formación.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a mantener reuniones para analizar las necesidades formativas y determinar los cursos y actividades de formación continua y reciclaje más adecuadas para cubrir tales necesidades.

Se considera en el caso de los cursos que se realicen con carácter voluntario, el cincuenta por ciento corresponde a la jornada laboral retribuida, quedando el resto del tiempo por parte del trabajador. Cuando los cursos sean de interés para la empresa, y ésta solicite la asistencia del trabajador, el total del tiempo empleado en el mismo, se computará como tiempo trabajado.

De conformidad con lo anterior, la Empresa facilitará a los trabajadores la asistencia a cursos de formación continua y reciclaje, de acuerdo con el catálogo de necesidades formativas que se elabore de acuerdo entre las partes.

## ANEXO I

Puestos	Categoría	Grupo
Director/a de compras. Director/a Financiero/a. Director/a de Administración y RRHH.	Director/a.	1
Leaf Manager. Jefe/a de Proceso y Mantenimiento.  Responsable Comercial. Jefe/a de Control de Calidad. Jefe/a de Servicios Técnicos. Técnicos de Compras. Responsable de Informática.	Técnicos.	1 y 2
Responsable de Suministros. Jefe/a de Expediciones. Jefe/a de Contabilidad. Gestión de Personal.	Oficial Administrativo/a.	5
Supervisor/a Primera. Supervisor/a de Blend. Supervisor/a de Clasificación. Supervisor/a de Stock Final. Supervisor/a de Laboratorio. Supervisor/a de Mto. Eléctrico. Supervisor/a de Mto. Mecánico. Coordinador/a de Compras.	Supervisor/a.	8

Puestos	Categoría	Grupo	Puestos	Categoría	Grupo
Operador/a Auxiliar de Calderas. Operador/a de Cilindro Vaccum. Encargado/a Almacén de repuestos. Mecánico Electricista Of. 3. <sup>a</sup> .	Oficial de 3. <sup>a</sup>	9	Encargado/a de Blend. Encargado/a de Picking. Encargado/a de Laboratorio. Encargado/a de Stock Verde. Encargado/a de Clasificación.	Encargado/a.	8
Mecánico/Electricista Of. 2. <sup>a</sup> .	Oficial de 2. <sup>a</sup>	8	Carretillista. Conductor/a de Camión. Conductor/a de turismos.	Conductor/a.	9
Secretario/a de Dirección. Administrativo/a A.	Administrativo/a de 1. <sup>a</sup>	5	Operarios de Compras. Operarios de Recibimiento. Operarios de Blend. Operarios de Laboratorio. Operarios de Picking. Operarios de Batido. Operarios de Limpieza. Operarios de Auxiliares. Operarios de Secadora. Operarios de Prensa. Operarios de Subproductos.	Operarios.	10
Operador/a Batidora. Operador/a Secadora. Operador/a Calderas.	Operador/a.	8			
Mecánico/Electricista Of. 1. <sup>a</sup> .	Oficial de 1. <sup>a</sup>	8			
Auxiliar Administrativo/a. Auxiliar Informática.	Administrativo/a de 2. <sup>a</sup>	7			

Tabla salarial para 2006

Categoría	Retribuciones a percibir mensual			Semestral extras (1) - Euros	Salario anual s/antigüedad - Euros
	Salario base 30 días - Euros	Salario base 30 días - Euros	Plus Convenio - Euros		
Director/a .....	1.768,41	-	104,00	1.404,80	25.286,52
Técnicos .....	1.266,53	-	104,00	1.329,79	19.105,94
Oficial Adm. ....	1.300,62	-	104,00	825,18	18.505,80
Administrativo/a 1. <sup>a</sup> .....	892,97	-	104,00	714,61	13.392,86
Supervisor/a .....	1.002,30	33,41	104,00	738,28	14.919,21
Encargado/a .....	893,40	29,78	104,00	641,50	13.400,70
Operador/a .....	893,40	29,78	104,00	641,50	13.400,70
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	893,40	29,78	104,00	641,50	13.400,70
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	921,60	30,72	104,00	748,23	13.957,26
Administrativo/a 2. <sup>a</sup> .....	784,62	-	104,00	697,66	12.058,76
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	784,80	26,16	104,00	632,28	12.060,96
Conductor/a .....	784,80	26,16	104,00	632,28	12.060,96
Operarios .....	643,80	21,46	104,00	593,39	10.267,68
Antigüedad .....	30,56	-	-	-	-

Dietas: 46,40 €; Kilometraje: 0.19 €/km (Dietas y Km. según art. 29 bis).  
Antigüedad: 30,56 euros por quinquenio (art. 22).

## ANEXO 2

## ALMACEN

## Responsables de Almacén

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	2
	Bata Almacén	2
	Bota peba	1
	Jersey azul	2

## Ayudantes de Almacén

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	3
	Cazadora algodón azul	3
	Pantalón algodón azul	3
	Bota peba	1

## BLENDING

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años(Dogy)	Chaleco driver	0.5
	Camiseta beige	2
	Cazadora tergal Naranja	1
	Pantalón tergal Naranja	1
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5

NOTA- Los carretillistas de este sector llevarán cazadora desmontable en vez de chaleco

## CALDERAS

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	6
	Cazadora algodón azul	2
	Pantalón algodón azul	3
	Bota peba	1

## CARRETIILLISTAS STOCK FINAL

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	2
	Cazadora tergal azul	2
	Pantalón tergal azul	2
	Bota peba	1

## ENCARGADAS

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años(Dogy)	Chaleco driver	0.5
	Camiseta azul	2
	Jersey azul	1
	Pantalón marino especial	2
	Polo azul	2
	Bota peba	1

## LABORATORIO

## fijos

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Pantalón blanco	2
	Casaca blanca	2
	Bota peba	1
	Chaqueta solapa blanca	1
	Jersey azul	1

## fijos discontinuos y alta gestión

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
excepto nuevos que son dos	Pantalón blanco	1
excepto nuevos que son dos	Casaca blanca	1
	Chaqueta solapa blanca	1
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5
Una Unidad cada dos años	Chaleco driver	0.5

## LINEA DE BATIDO

## Operadores

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	2
	Polo azul	2
	Jersey azul	1
	Pantalón tergal azul	2
	Cazadora algodón azul	2
	Pantalón algodón azul	2
	Bota peba	1

## Ayudantes

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Chaleco driver	0.5
	Camiseta beige	2
	Cazadora tergal Naranja	1
	Pantalón tergal Naranja	1
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5

## MANTENIMIENTO

## Encargados

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	2
	Polo azul	2
	Jersey azul	1
	Pantalón tergal azul	2
	Chaqueta solapa	2
	Bota peba	1

## Trabajadores

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	4
	Cazadora algodón azul	3
	Pantalón algodón azul	3
	Bota peba	1

## PICKING

## Fijos discontinuos

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Chaleco driver	0.5
	Camiseta beige	2
	Cazadora tergal Naranja	1
	Pantalón tergal Naranja	1
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5

## PRENSA

## Fijos discontinuos

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Chaleco driver	0.5
	Camiseta beige	2
	Cazadora tergal Naranja	1
	Pantalón tergal Naranja	1
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5

NOTA- Los carretillistas de este sector llevarán cazadora desmontable en vez de chaleco

## RECIBIMIENTO

## Fijos discontinuos

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta beige	2
	Cazadora tergal Naranja	1
	Pantalón tergal Naranja	1
Se puede cambiar por cazadora y pantalón	Buzo tergal Naranja	0
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5

## SECADORA

## Operadores

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Cazadora desmontable*	0.5
	Camiseta azul	2
	Polo azul	2
	Jersey azul	1
	Pantalón tergal azul	2
	Cazadora algodón azul	2
	Pantalón algodón azul	2
	Bota peba	1

## Ayudantes

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Chaleco driver	0.5
	Camiseta beige	2
	Cazadora tergal Naranja	1
	Pantalón tergal Naranja	1
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5

## SUBPRODUCTOS

## Fijos discontinuos

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Chaleco driver	0.5
	Camiseta beige	2
	Cazadora tergal Naranja	1
	Pantalón tergal Naranja	1
Una unidad cada dos años	Bota peba	0.5

NOTA- Los carretillistas de este sector llevarán cazadora desmontable en vez de chaleco

## CENTRO DE COMPRAS

## Técnicos

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
Una unidad cada dos años	Chaleco driver	0.5
	Jersey	1
	Polo Azul	1
	Pantalón tergal Azul	1

## Trabajador

NOTAS	Descripción	Cantidad/anual
	Camiseta beige	2
	Buzo tergal Naranja	1
	Bota peba	0.5