

17263 RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gallina Blanca, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gallina Blanca, SA (Código de Convenio n.º 9002321) que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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, 23 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE GALLINA BLANCA, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la compañía radicados en las distintas provincias y comunidades autónomas del estado español.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 2006 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2007. Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tática reconducción, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

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

Artículo 3. Jurisdicción e inspección.

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

Por los trabajadores:

Doña Flor Castillo Santos.
Doña Elvira Jornet García.
Doña Joana Martínez Carrillo.
Doña Angeles Martínez Yelamos.
Doña Fernanda Tejada Gómez.

Por la Dirección:

Doña Eva Alarcón Rodríguez.
Don Xavier Bros Catón.
Don Antonio Hueso Villacreces.
Don Jesús Nieto Satoca.
Doña Silvia Vázquez Niella.

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

El domicilio de ambas representaciones será:

Gallina Blanca, S.A.
Josep Tarradellas, 38.
Teléfono: 93/410.15.09.
08029 Barcelona.

Artículo 4. Legislación aplicable.

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

Artículo 5. Compensación.

Formando las estipulaciones de este convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación práctica, quedando compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden, derivadas de la rela-

ción laboral, rigiesen entre el personal afectado en la Empresa por las establecidas en el presente convenio, tanto si proceden de contrato individual o colectivo, cuanto si rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otra causa.

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

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

Artículo 6. Garantía «ad personam».

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

Artículo 7. Absorción.

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

En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 8. Equiparación parejas de hecho.

En todo lo establecido en el presente convenio, la situación de pareja de hecho se equipará al matrimonio, estando ello sujeto a lo que establece la Ley catalana 10/1998 de 15 de julio.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Facultades empresariales.

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

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

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

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

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

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

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

Se asimilará a estas circunstancias la privación del permiso de conducir vehículos, siempre y cuando sea imprescindible para la realización de sus funciones.

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

La no aceptación de la labor correspondiente al nivel o categoría asignada producirá los efectos de rescisión del contrato laboral por parte del trabajador/a.

En caso de accidente de personal de ventas producido en jornada laboral conduciendo automóvil de la compañía, o propio al servicio de la misma, la dirección considerará la procedencia de compensar al empleado afectado de los perjuicios que pudieran derivársele siempre y cuando no le fuera imputable culpabilidad alguna al respecto.

CAPÍTULO III

Clasificaciones profesionales

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

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

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

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

Artículo 13. *Otros puestos de trabajo.*

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

Artículo 14. *Clasificación por divisiones y grupos.*

Todo el personal al servicio de la empresa estará incluido en alguna de las siguientes divisiones orgánicas funcionales, establecidas en razón de la función que cada persona desarrolle:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Producción.
- IV. Mantenimiento.
- V. Servicios.
- VI. Ventas.

I. Técnicos. Quedan así clasificados quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

II. Administrativos. Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa e informática a nivel de usuario, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

III. Producción. Incluye al personal que ejecute, fundamentalmente, trabajos de índole material o mecánico en las secciones de fabricación y almacenes.

IV. Mantenimiento. Quedan comprendidos los trabajadores que desarrollan funciones de mecánica, electricidad, electrónica, etc., propias de mantenimiento y oficios auxiliares.

V. Servicios. Quedan adscritos los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta confianza, para los que no se requiere, salvo excepciones, más formación que la general básica y

reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

VI. Ventas. Comprende el personal que se dedica a la gestión, promoción y comercialización de productos, y al desarrollo y colocación en punto de venta de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o en la condición de venta al por menor. El personal de ventas se regirá por la definición de categorías profesionales del anexo I.

Los niveles profesionales y la definición de las categorías comprendidas en las divisiones precedentes, quedan reflejadas en el anexo I del presente convenio colectivo, el cual forma parte íntegra del mismo.

Artículo 15. *Clasificación según permanencia.*

Atendiendo a la permanencia, el personal de la empresa se clasificará en fijo, temporal o interino:

a) Personal fijo: Tiene esta consideración el que se precisa de modo permanente para la realización de todas las labores exigidas por la actividad normal de la empresa, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.

b) Personal temporal: Es el que se contrata por período determinado con el fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos o para realizar promociones y demostraciones de productos en locales comerciales u otros lugares.

c) Personal interino: Es el que sustituye a un trabajador/a durante su ausencia por causa de enfermedad, accidente de trabajo, licencia especial, excedencia forzosa, o análogas.

En el contrato que se pacte deberán especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Se informará al respecto a los representantes legales de los trabajadores.

Siempre que sea posible, la resolución del contrato será notificada a la persona contratada con quince días de antelación.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 17. *Trabajos de distinto nivel profesional.*

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

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

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

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

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

La comisión de valoración, que será la que conocerá los temas de promociones, tendrá como criterios de valoración para las mismas: antigüedad, formación y experiencia, fijándose para cada caso la importancia de cada uno de los criterios en función del puesto a cubrir.

En aquellos casos de trabajos en equipo, cuando la persona de nivel profesional inferior sustituya a la de superior, por ausencia de éste, se le computará para la consolidación de plaza a partir de dos jornadas completas.

Si tales labores de nivel profesional superior, fueran realizadas por: auxiliares de laboratorio, auxiliares de laboratorio de análisis, auxiliares administrativos y oficiales de 2.ª administrativos, durante un período de tres meses consecutivos o de seis meses de forma discontinua dentro del plazo de dos años, adquirirán la titularidad de dicho nivel con su consiguiente retribución. Este derecho tendrá efectividad a partir del momento

en que sean acreditados convenientemente los citados periodos de desempeño de tal grado superior.

Cuando se trate de cambios motivados en sustitución de excedencia especial y maternidad, estos plazos se podrán prolongar mientras duren las circunstancias que los hayan motivado. En el supuesto de enfermedad o accidente que no supere los seis meses de duración, el periodo así realizado tendrá la consideración de período discontinuo, todo ello con respecto a dichos niveles o categorías.

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

CAPÍTULO IV

Admisión. Ascensos y ceses del personal

Artículo 18. *Admisión de personal en la empresa.*

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

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

En la contratación de personal, tendrán preferencia sobre los demás aspirantes, en igualdad de méritos y condiciones, quienes a partir de la entrada en vigor de este convenio, hayan desempeñado hasta la terminación normal del tiempo convenido, funciones en cada uno de los centros de trabajo con contrato suscrito con la empresa por tiempo determinado o interino, siempre y cuando la prestación anterior de sus servicios haya sido como mínimo durante dos períodos de contratación de seis meses, continuos o alternos, dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la fecha prevista de contratación y en un puesto de trabajo igual o similar.

La dirección informará previamente, a la representación legal de los trabajadores de:

Nuevas contrataciones que tenga previsto realizar y puestos de trabajo a cubrir:

Modalidades de contrato y duración del mismo.

Los tipos de pruebas de selección.

Los resultados finales de las pruebas de selección, respetando, en todo caso, la intimidad personal y confidencialidad de las mismas.

En cumplimiento del art. 64 del E.T., se entregará a la representación legal de los trabajadores, una copia básica de los contratos temporales que se celebren en sus centros de trabajo.

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

La dirección podrá someter a los aspirantes a las oportunas pruebas de ingreso, de acuerdo con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo.

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

Artículo 19. *Periodo de prueba.*

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

Niveles o funciones de:

Jefes y técnicos titulados: Seis meses.

Resto de personal: Dos meses.

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

Artículo 20. *Ascensos.*

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

La dirección procederá a efectuar concurso de méritos para acceder a las funciones de: «oficial administrativo, oficial de laboratorio, auxiliar de laboratorio y auxiliar de laboratorio de análisis». Se seguirá el método acordado y establecido a la entrada en vigor del presente convenio.

La dirección aplicará un sistema de concurso de méritos para acceder al desarrollo de las funciones de administrativo y capataz, no siendo posible para los demás cargos directivos, cuya designación será de la dirección. Los representantes del personal serán informados antes del nombramiento de las personas designadas para ocupar mandos de primer nivel.

Se informará a los representantes del personal antes de la designación de los siguientes mandos: capataces, encargados y jefes administrativos de 2.^a

Artículo 21. *Formación profesional.*

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

Para el desarrollo de lo anterior, se acuerda:

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

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

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

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

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

2. Cuando los trabajadores cursen: 1) Alguno de los estudios de formación reglada que a continuación se detallan: graduado escolar; graduación en enseñanza secundaria; formación profesional (administrativa, comercial, informática, eléctrica, mecánica, química y electrónica); ingeniería técnica (mecánica, eléctrica, electrónica, química, agrícola) y enseñanza superior (ciencias económicas y empresariales; ingeniería industrial: eléctrica, electrónica, mecánica y organización industrial; química, informática y biología); 2) Formación relacionada directamente con el puesto de trabajo que desempeñen actualmente; 3) Formación relacionada directamente con puestos de trabajo que puedan desempeñar en un futuro; 4) Formación directamente relacionada con la actividad de su centro de trabajo; podrán percibir, previa resolución de la dirección, una ayuda que cubra total o parcialmente los gastos de matrícula y/o mensualidades del curso o de las asignaturas a cursar.

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

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

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

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

d) El 100 % en el caso específico de estudios de informática, electrónica e idiomas para fábrica y central y marketing para el área de ventas.

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

A partir de 2006 los diversos estudios se considerarán según el calendario académico por lo que, en lo sucesivo, la secuencia a seguir será la siguiente:

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

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

El número total de beneficiarios por la indicada ayuda, no podrá exceder del 10 % de los trabajadores afectados por el ámbito del convenio y en ningún caso su montante total podrá exceder de la cantidad veintidós mil cincuenta y seis euros y trece céntimos anuales durante 2006. Para el año 2007, esta cantidad se incrementará según el IPC.

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Preaviso de cese.*

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

Niveles o funciones:

Jefes y técnicos: Dos meses.

Producción y servicios: Quince días.

Resto personal: Un mes.

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

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

Artículo 23. *Ceses.*

El personal sólo puede ser despedido en base a lo previsto al efecto por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

CAPÍTULO V

Jornadas de trabajo. Vacaciones y permisos

Artículo 24. *Jornadas de trabajo.*

Las jornadas de trabajo, horarios y demás condiciones relativas a los mismos quedan determinados, para cada centro de trabajo y clasificación laboral, en el anexo IV. Tal especificación comprende:

Año 2006: Días de trabajo al año; jornada laboral anual; horarios y turnos; tiempo de descanso diario y calendario laboral: días laborables, festivos y vacaciones.

Año 2007: Días de trabajo al año; jornada laboral anual; horarios y turnos y tiempo de descanso diario.

El calendario laboral para dichos años se determinará dentro del último trimestre del año anterior, una vez publicado el calendario oficial de fiestas para cada año.

En todo caso, los centros de trabajo correspondientes a las zonas, áreas y unidades de ventas estarán abiertos preferentemente todos los días laborables.

Artículo 25. *Cambio de turno.*

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

Artículo 26. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

El personal de ventas percibirá, durante las vacaciones, el promedio del módulo de primas calculadas en periodo anual, dadas las variaciones estacionales de las mismas.

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

No computa como vacaciones el tiempo de permanencia en situación de IT por intervención quirúrgica que requiera el internamiento en un centro hospitalario por un tiempo superior a 24 horas realizada dentro del plazo vacacional del trabajador afectado. Las nuevas fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo. Este acuerdo tendrá la vigencia del convenio. Su prórroga en convenios posteriores requerirá de acuerdo expreso de las partes.

Artículo 27. *Permisos y licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Condiciones y requisitos:

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

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

Posteriormente, se justificará mediante la presentación del libro de familia o certificación del Registro Civil.

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

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

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

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

c) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos(as) del trabajador. Condiciones y requisitos:

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

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

Presentará a la dirección el libro de familia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual del trabajador. Condiciones y requisitos:

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

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

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

Renovación del Documento Nacional de Identidad.

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

Obtención o renovación de pasaporte.

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

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

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

Condiciones y requisitos:

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

Se justificará posteriormente el tiempo invertido mediante documento justificativo.

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

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

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

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

En caso de que el trabajador no justifique el tiempo invertido en la consulta médica, se retribuirán las siguientes horas como máximo (sólo afecta al personal del centro de trabajo de Sant Joan Despí):

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

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

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

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

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

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

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

El permiso se solicitará por escrito a la dirección.

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

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

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

k) La reducción de jornada y permisos para guarda legal de menores establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral podrán disfrutarse hasta los 8 años de edad del menor.

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

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

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

Artículo 28. *Traslados y permutas.*

Los traslados del personal podrán realizarse:

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

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

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

c) La dirección, por razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo, distintos de aquél en el que dicho personal preste sus servicios, en tanto subsistan las circunstancias que lo motiven, por el plazo máximo de un mes, dentro de cada año natural.

En caso de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación superior a diez días, procediendo al abono de unas dietas que cubran adecuadamente los gastos de desplazamiento.

Cuando el desplazamiento sea superior a treinta días, será necesario acuerdo previo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 29. *Retribuciones.*

Las retribuciones o regímenes salariales que venga aplicando la empresa en el momento de entrada en vigor del presente convenio, quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que a continuación se indican, las cuales, salvo lo establecido en las disposiciones transitorias de este convenio, no serán objeto de revisión durante su período de vigencia y salvando siempre la garantía «ad personam» establecida en el artículo 6.

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

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

Se establecen las tablas retributivas siguientes:

I. Para el personal comprendido en las divisiones orgánicas funcionales de producción, mantenimiento y servicios.

II. Para el personal comprendido en las divisiones orgánicas funcionales de técnicos y administrativos.

III. Para personal administrativo y encargados y capataces de delegaciones.

IV. Tabla retributiva categorías personal de ventas y jefe de departamento.

Las tablas de salarios quedan recogidas en el anexo II del presente convenio.

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

Artículo 30. *Gratificaciones.*

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

- a) Navidad: Se abonará en la nómina de noviembre de cada año.
- b) Gratificación de julio. Se abonará en la nómina de junio de cada año.
- c) Gratificación de marzo. Se abonará en la nómina de febrero de cada año.
- d) Gratificación de septiembre. Se abonará en la nómina de agosto de cada año.

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

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 32. *Trabajo nocturno.*

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

Artículo 33. *Trabajo en domingos y festivos.*

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

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

Los trabajadores de los departamentos de costumer service y logística que por necesidades del servicio deban prestar servicios en días festivos conforme al calendario laboral, percibirán, en vez de las horas extraordinarias diurnas, las compensaciones siguientes:

Nivel 5: 20 euros por hora.

Nivel 6 y superiores: 21 euros por hora.

En todo caso tendrán derecho a un día de descanso compensatorio.

Artículo 34. *Complementos puestos de trabajo.*

Con independencia de lo que establece la legislación vigente, es voluntad de las partes negociadoras no establecer, en la medida de lo posible, complementos de este carácter, sino aplicar los manuales de valoración de puestos de trabajo a tenor de lo establecido en el artículo 13 del presente convenio.

Artículo 35. *Complemento «plus bomberos».*

El personal que forma el equipo de prevención de incendios de fábrica, percibirá 25,31 euros por cada sesión de prácticas efectuada.

Artículo 36. *Complemento «seguridad» ventas.*

Como quiera que la tarea realizada en las delegaciones de ventas requiere movilidad y frecuentes ausencias del personal por motivos de

trabajo, la dirección de la empresa podrá designar libremente a una persona que se ocupe directamente de las cuestiones relacionadas en materia de seguridad y de salud laboral, así como de la vigilancia fitosanitaria de los productos. Ello, naturalmente, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo de la misma.

Las personas designadas por la dirección para la realización de las funciones complementarias anteriormente descritas en materia de seguridad, salud laboral y vigilancia fitosanitaria, percibirán una compensación económica de 31.48 euros mensuales mientras tengan asignadas tales funciones.

Artículo 37. *Primas de rendimiento de personal de ventas.*

El personal de ventas percibirá unas primas de rendimiento, cuyos importes serán previamente establecidos por los respectivos directores o jefes y comunicados oportunamente a cada perceptor por parte de aquellos, según se establece en el anexo VII.

Artículo 38. *Plus distancia.*

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

Cuando la dirección proceda a trasladar a un trabajador a otro centro de trabajo, se le abonará el plus distancia en la cantidad que le corresponda.

Artículo 39. *Vigilancia a pie de máquina.*

Cuando las características de determinados trabajos así lo exigieran, la persona a la que se le haya encomendado, no deberá ausentarse de la sección para efectuar el descanso de 20 minutos para el desayuno o refrigerio. En estos casos, realizará este tiempo en la propia sección y en los lugares indicados al efecto, donde podrá tomar el citado desayuno o refrigerio.

Como compensación, percibirá 2,57 euros por tal concepto.

Para la percepción de esta cantidad se requerirá que la persona permanezca a pie de máquina, sin ausentarse al comedor laboral para efectuar aquel descanso.

Artículo 40. *Desplazamientos por razones de trabajo.*

A) Uso de vehículos para desarrollo de funciones profesionales en ventas: La Empresa proporcionará vehículo bajo el sistema de «renting» a aquellos trabajadores/as que han de utilizar automóvil para la realización de su trabajo ordinario. Las condiciones de este sistema están establecidas en el acta del acuerdo de 5 de junio de 2000 y que quedan recogidas en el anexo VIII del presente convenio.

B) Ausencias del lugar de residencia habitual del personal de ventas (gastos viaje): Las ausencias, originadas por razones de trabajo, devengarán el derecho a percibir unas compensaciones económicas, tanto en los casos en que se pernocte en localidad distinta al de la propia residencia, como en los que únicamente hayan de efectuarse un almuerzo o cena.

Los importes de tales compensaciones serán los siguientes:

Desayuno: 3.06 euros.
Comida: 13.00 euros.
Cena: 11.22 euros.

Estos importes serán los vigentes para los años 2006 y 2007.

En caso de necesidad de pernocta, la empresa correrá con los gastos de alojamiento.

Artículo 41. *Incentivos.*

Las primas y rendimientos se establecen teniendo como base los rendimientos habituales y la productividad media, así como el análisis y mejora de los métodos operatorios unidos a una valoración racional de los mismos, junto con las características de calidad fijadas por el laboratorio, según métodos establecidos.

Los incentivos a la producción y los incrementos de los rendimientos, afectarán a los trabajadores directamente implicados en ella.

Artículo 42. *Medición de los trabajos.*

Para las máquinas e instalaciones de nueva adquisición, se hará una medición de los trabajos a fin de determinar las bases de partida, para incorporarlas al sistema de productividad pactado; utilizándose para ello el sistema Bedaux.

Artículo 43. *Determinación de la actividad.*

La actividad que desarrolla un trabajador, será la que se pacte en cada momento, entre la dirección y el comité de empresa; y será, una vez acordada, el objetivo de productividad del periodo que en cada momento se determine.

Dicha actividad será, para el periodo que se pacte, la óptima a que puede una persona media, capacitada y conocedora de su trabajo, durante la jornada completa, un día tras otro, sin perjuicio de sus facultades físicas y mentales.

Se entenderá por actividad habitual la media mantenida durante el periodo de los doce meses inmediatamente anteriores.

Se entenderá por actividad normal las 3/4 partes de la actividad habitual.

Artículo 44. *Prima de Producción.*

Cuando se trabaje por encima de la actividad normal, los trabajadores percibirán una prima de producción por unidad de tiempo trabajado y de acuerdo con su nivel profesional, conforme a lo establecido en el artículo 46 de presente convenio.

Artículo 45. *Productividad.*

A través de pacto entre la dirección y el comité de empresa se podrá fijar un complemento de productividad que retribuya el mayor rendimiento de los trabajadores.

A tal fin, ambas partes determinarán el objetivo de productividad para un determinado periodo de tiempo, así como su remuneración, en caso de conseguirse tal objetivo.

Para la determinación de dicho objetivo, se tendrá en cuenta la productividad media alcanzada en los periodos anteriores, que servirán de punto de partida en la negociación del incremento de la misma.

De igual forma se tendrán en cuenta, para la fijación del objetivo, unos factores que no podrán sufrir variaciones sustanciales durante la vigencia del acuerdo, ya que se consideran como las bases sobre las cuales es posible la consecución del objetivo, y que fundamentalmente son:

- La producción prevista (el objetivo a alcanzar estará de acuerdo con y para una producción determinada).
- El MIX (La producción prevista estará de acuerdo con un determinado mix de productos a fabricar)
- Las máquinas utilizadas (Para poder alcanzar la producción prevista se tendrá en cuenta el parque de maquinaria a utilizar).

El objetivo de productividad tiene que ser alcanzable, por lo que en caso de que alguno de los factores anteriormente citados sufriera variaciones que impidieran el logro del objetivo final marcado, dicho objetivo tendrá que ser revisado.

De igual forma la empresa podrá determinar, cuando las variaciones no sean de una entidad tal que aconsejen la modificación del objetivo final, garantizar la remuneración pactada por la consecución del objetivo, por periodos mensuales o que abarquen todo el espacio de tiempo pactado.

En ambos casos se expondrán las razones técnicas y organizativas que aconsejan tales medidas y las causas que las motivan, acordándose con el comité de empresa las modificaciones relativas al objetivo global, así como a objetivos de secciones concretas en las que se concentren las variaciones.

Se establece para el seguimiento, desarrollo y control de la productividad una comisión formada por miembros del comité de empresa y representantes de la dirección de la empresa, que se reunirán mensualmente.

Artículo 46. *Tabla de precios hora de las primas de producción y mantenimiento.*

Niveles profesionales	Euros
1	0.3663
2	0.3970
3	0.4249
4	0.4394
5	0.4483
6	0.4944
7	0.5123

Artículo 47. *Condiciones de aplicación.*

1. El valor de un trabajo es función en cada caso de una serie de factores que determinan el tiempo a emplear y, en consecuencia, el valor del mismo.

Al producirse cambio o modificación en alguno de estos factores se procederá a una nueva valoración de la operación.

Los factores más importantes que pueden hacer variar el valor de un trabajo, al variar ellos, son:

- Modificación del método operatorio.
- Modificación de la calidad en la materia prima o producto a obtener.
- Modificación de las características en organización del puesto de trabajo.
- Nuevo material de instalación, máquinas y utillaje.
- Cambio de condiciones de aprovisionamiento, materias o utillaje.

La variación o detección por la oficina de métodos de alguno de los anteriores factores llevará consigo:

- La anulación automática e inmediata del valor existente.
- Estudio del nuevo valor provisional y, a continuación, del definitivo.

Estos valores provisionales tendrán una efectividad de unos tres meses, y no podrá en ningún caso ser tomado como precedente para el establecimiento del valor punto definitivo.

Cuando la aplicación de nuevos valores, modificando uno de los anteriores, dé lugar a resultados anormales, se procederá como sigue:

- a) Si son continuamente bajos, la oficina de métodos verificará estudios y, de haber corrección, se abonará con carácter retroactivo.
- b) Si son continuamente elevados, la oficina de métodos revisará estudios y en el caso de:

Aparecer el mismo valor: Controlará la ejecución personal de la operación para garantizar las condiciones fijadas.

De ser diferente el valor: Lo modificará sin carácter retroactivo.

2. Cuando la actividad desarrollada por la persona sea reiterada superior a la óptima definida en el art. 43, se procederá como a continuación se indica:

- a) Cuando mediante los cronometrajes y demás comprobaciones se evidencia que los tiempos se hallaban correctamente calculados y que, alcanzar una actividad superior a la óptima era debido a la especial destreza de la persona, se conservará el valor establecido como correcto, abonándose la prima que resulte.
- b) Si el aumento de actividad fuera debido a que la persona ha trabajado en condiciones distintas a las establecidas por la oficina de métodos, no se le abonará prima alguna, sin perjuicio de las sanciones que fueran procedentes, si del cambio de éstas, pudiera derivarse algún perjuicio para la maquinaria o herramental, un riesgo de accidente laboral o un demérito del producto elaborado.

Si la causa fuera una mejora introducida por la persona en los métodos de trabajo, se realizarán los cronometrajes, mediciones y cálculos necesarios para fijar los puntos correspondientes a la nueva técnica operatoria, de acuerdo con los cuales se abonará la prima, y la persona autora de la mejora será gratificada con un premio en metálico.

3. La disminución del rendimiento por parte del personal por debajo de la actividad normal definida en el art. 43, cuando sea atribuible exclusivamente a la persona o personas y se produzca diez días consecutivos o alternos en seis meses, dará lugar al despido del personal incurso en tal circunstancia.

Artículo 48. *Forma de pago.*

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

Las primas de rendimiento del personal de ventas se liquidarán dentro de los treinta días siguientes al cierre mensual correspondiente. Cuando ello no sea posible por razones de carácter administrativo o de cualquier otra índole, las personas interesadas podrán percibir anticipos a cuenta sobre las mismas.

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

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 49. *Reconocimientos médicos.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que lo soliciten, serán sometidos a un reconocimiento médico anual en los términos que la Ley establezca.

Artículo 50. *Prestaciones por incapacidad temporal (I.T.).*

Al personal que se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, le será concedida, en su caso,

una prestación económica que, adicionada a la reglamentaria del seguro de accidente, alcance un total del 100 por 100 del salario real y promedio de prima, en su caso, percibidos durante los últimos treinta días.

Para tener derecho a esta prestación será necesario que el accidente sea reconocido como de trabajo por la entidad aseguradora, así como que el médico de la empresa pueda efectuar los reconocimientos previos que estime oportunos y confirmaciones periódicas de la situación de baja.

La situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que sea objeto de internamiento en institución hospitalaria y cuya duración sea superior a veinticuatro horas, dará derecho a una prestación económica que, adicionada a la correspondiente de la Seguridad Social, alcance un total del 100 % del salario real del trabajador/a y promedio de prima, en su caso, percibidos durante los últimos treinta días. La indicada prestación será abonada durante un periodo máximo de treinta días, reservándose la dirección la facultad de comprobar la veracidad de la razón que justifique dicha prestación.

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

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

Las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma.

El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.

Vacaciones.

Permisos retribuidos.

Maternidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. *Póliza de seguro.*

La empresa tiene contratada una póliza de seguro del ramo de vida a favor del personal de plantilla que no esté adherido al plan de pensiones objeto del art. 55 del presente convenio colectivo, y que cubre los mismos riesgos por fallecimiento e invalidez que cubre aquel y con las mismas condiciones para su percepción.

Una vez el trabajador se incorpore al plan de pensiones mencionado en el art. 55 del presente convenio colectivo, causará baja automática en esta póliza de seguros.

Artículo 52. Ayuda por jubilación.

La Empresa, a través de contrato de una póliza de seguros, facilitará, al producirse la baja en la empresa por jubilación de una persona con más de quince años de servicio en la misma, la percepción del importe íntegro de una mensualidad, garantizando en todo caso el abono de 2.416,65 euros.

Artículo 53. Ayuda familiar.

La ayuda familiar se aplicará a todo el personal afectado por este convenio que tenga hijos menores de dieciséis años.

Para el personal de las delegaciones la indicada ayuda familiar será de 18,60 euros mensuales por hijo.

Para el resto del personal será de 16,80 euros.

Los indicados importes proceden de los dos convenios anteriores (fábrica y central y zonas, áreas y unidades de ventas), incrementados en los porcentajes correspondientes.

Artículo 54. Ayuda a hijos discapacitados.

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

Año 2006:

- a) 245,52 euros, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el treinta y tres y el sesenta y cuatro por ciento.
- b) 337,32 euros, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el sesenta y cinco y el setenta y cuatro por ciento.
- c) 434,22 euros, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al setenta y cinco por ciento.

Durante el año 2007 las ayudas económicas tendrán un incremento del IPC real, sobre las cantidades vigentes al 2006.

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

Para percibir la ayuda que en cada caso corresponda, será necesario presentar a la dirección, el justificante del organismo competente, donde conste el tanto por ciento de minusvalía reconocido.

Artículo 55. Plan de pensiones.

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

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

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

- a) Fallecimiento por enfermedad: capital asegurado 15.626,31 euros.
- b) Si el fallecimiento fuese por accidente sobrevenido tanto en el ejercicio de su profesión como en su vida privada, el capital asegurado, en este caso, sería de 31.252,63 euros.
- c) Si el fallecimiento fuese debido a accidente de circulación, en las condiciones requeridas, en este caso concreto, el capital asegurado sería de 46.878,94 euros.
- d) En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cualquiera que fuese su causa, y siempre que se produzca el cese definitivo del empleado/a en la Empresa, el capital asegurado sería de 15.626,31 euros.

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

Artículo 56. Prendas de trabajo.

La dirección facilitará para aquellos puestos de trabajo en que se considere necesario, las prendas de trabajo reglamentarias. La dirección, previo informe del comité de seguridad y salud/delegados de prevención, determinará las características de las prendas reglamentarias, así como la

forma en que estas deberán utilizarse y llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor distinción del personal.

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

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

El personal que, por razones organizativas, deba lavar sus prendas de trabajo, deberá hacerlo como mínimo dos veces por semana. En este caso, el trabajador percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 0,57 euros.

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

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

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

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

El comité de seguridad y salud/delegados de prevención propondrá un cuadro de prendas de trabajo, donde se refleje la composición del equipo, regulación de su asignación y duración de las mismas. Dicho cuadro sustituirá al establecido en el anexo IV del convenio de los años 1989-90.

Para recibir las prendas establecidas en el cuadro que se determine, el personal solicitante deberá estar ejerciendo realmente el trabajo para el cual están asignadas dichas prendas, prescindiendo del nivel profesional de origen de la persona solicitante.

CAPÍTULO VIII**Régimen de disciplina en el trabajo****Artículo 57. Generalidades.**

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

Artículo 58. Faltas.

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

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

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

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

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

Artículo 59. Sanciones.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a nivel profesional superior o categoría.
3. Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional o categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta; y despido.

Artículo 60. Compatibilidades.

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

CAPÍTULO IX

Acción sindical en la empresa

Artículo 61. Acción sindical en la empresa.

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

a) Tiempo para el ejercicio de las funciones de representación: Los miembros de los comités de empresa de Sant Joan Despí y de oficinas centrales, podrán justificar mensualmente hasta un límite de 40 horas retribuidas, para atender a sus funciones de representación.

Se crea una bolsa común de horas en las diferentes secciones sindicales.

Dos miembros del comité de empresa de la factoría SJD y uno del Comité de JT, podrán acumular en favor de su actividad representativa, hasta 40 horas más de las ya reconocidas. En ningún caso, podrá rebasarse el total del crédito de horas mensuales asignado al conjunto de los representantes del personal de cada centro de trabajo.

Los delegados/as de personal podrán disponer mensualmente hasta un límite de veinte horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los delegados/as de personal de zonas, áreas y unidades de venta, se reunirán cuatro veces al año, con gastos a cuenta de la empresa y coincidiendo dos de ellas con la información preceptiva de la dirección.

b) Representación sindical: Las secciones sindicales que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a la elección de un delegado sindical con un crédito horario de 40 horas mensuales.

Cuando dichas secciones sindicales acrediten un índice de afiliación sindical superior al 10 % de la plantilla de la empresa, tendrán derecho a nombrar otro delegado sindical con garantías sindicales y un crédito de 40 horas mensuales. Cuando superen el 25 % de afiliación tendrán derecho al nombramiento de un delegado sindical más con un crédito horario de 40 horas mensuales y garantías sindicales.

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

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

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

d) Derecho de reunión: El personal de cada centro de trabajo podrá reunirse en asamblea, previa comunicación a la dirección, o a sus representantes, con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

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

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

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

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

A tales asambleas podrán asistir con voz y sin voto, los miembros del comité de empresa de los centros de la factoría de Sant Joan Despí y oficinas centrales, siempre que se celebren en dichos centros.

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

e) Coste convenio: A los trabajadores afectados por este convenio que no estén afiliados a ninguna central sindical, se les descontará 38 euros en concepto de coste de asesoramiento a la representación social del presente convenio. Dicha cantidad se descontará, en la nómina de Septiembre de 2006, y se entregará a las secciones sindicales de CC.OO. y U.G.T. de Gallina Blanca, S.A., durante la primera semana de Noviembre de 2006, las cuales firmarán el correspondiente recibo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y en cumplimiento del Art. 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical –11/1985, de 2 de agosto–, el personal deberá comunicar su aceptación o negativa a que se le descuente dicho importe. A tal efecto, la representación social distribuirá un impreso para que el personal afectado exprese por escrito su voluntad, que deberá ser entregado al departamento de personal antes del 15 de Septiembre de 2006.

CAPÍTULO X

Seguridad sanidad e higiene en el trabajo

Artículo 62. Generalidades.

A cuantas materias afecten a seguridad y salud serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de carácter legal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en cada centro de trabajo que cuente con 50 o más trabajadores. El comité estará formado por los delegados de prevención (3 en los centros de trabajo con más de 100 trabajadores), de una parte y los representantes de la empresa, en número igual a los delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, así como el proyecto y organización de la formación en materia preventiva. El comité de seguridad y salud velará para que en los centros de trabajo se de cumplimiento a la normativa de seguridad y salud aplicable y, en especial, en aquellas que por su magnitud conlleven la intervención de empresas subcontratadas. En este caso las competencias del comité de seguridad y salud del centro de trabajo incluirán las visitas de obras, si las hubiere, y el acceso a la información técnica oportuna.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, a objeto de valorizar las causas y proponer las medidas preventivas y correctoras oportunas.

f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Equipos de trabajo y su protección: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresa-

rio o sus representantes, de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Se adoptarán así las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptado a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Formación de los trabajadores: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea su modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Maternidad: Como medida de protección a la maternidad, la dirección de la empresa deberá determinar de común acuerdo con el comité de seguridad y salud de cada centro de trabajo, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos relacionados con esta contingencia. Durante los períodos de embarazo y lactancia no se realizarán trabajos que supongan, de forma evidente, un peligro directo para la madre o el hijo, garantizándose durante dicho período la posibilidad de un cambio temporal de puesto de trabajo sin que ello afecte a retribución o nivel profesional de la trabajadora.

Relaciones de trabajo temporales. Empresas de trabajo temporal: Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados mediante empresas de trabajo temporal deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa, y el comité de seguridad y salud velará por el cumplimiento de esta norma.

Riesgos psicosociales: Se efectuará la evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS 21) que llevará a cabo el departamento de prevención con participación del comité de seguridad y salud. Se empezará por la fábrica de Sant Joan Despí en el año 2006.

Artículo 63. *Normas de seguridad sanidad e higiene para la factoría de Sant Joan Despí.*

Las presentes normas sobre sanidad son de obligado cumplimiento en toda la zona de producción –constituida por las áreas de elaboración, manipulación, transformación y envasado de alimentos o ingredientes para alimentos–; así como la zona de almacenaje –constituida por el área de almacenamiento de la factoría de Gallina Blanca, S.A. en Sant Joan Despí.

Dichas normas se recogen en el anexo VI del presente convenio colectivo.

Se faculta al comité de seguridad y salud para que en el ámbito de sus competencias pueda modificar dichas normas.

Disposición adicional primera.

Se acuerda que durante la vigencia del presente convenio se constituirán comisiones de trabajo paritarias para el estudio y negociación de los siguientes temas:

1. Valoración de puestos de trabajo. Se iniciarán las negociaciones para la elaboración del manual para definir los puestos de trabajo durante el mes de Octubre de 2006 y se constituirá la comisión encargada de elaborar dicho manual antes de finalizar el año 2006.

2. Módulos de ventas. Se constituirá una comisión específica paritaria para analizar los módulos de ventas durante la vigencia del presente convenio.

3. Mantener las comisiones de trabajo paritarias ya nombradas con anterioridad a la vigencia del presente convenio y a propósito de la factoría de Sant Joan Despí.

4. Mantener la comisión de trabajo mencionada en anterior convenio 2001-2002 sobre área comercial: Sistema retributivo y categorías profesionales.

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

Disposición adicional segunda.

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

Asimismo, la empresa tramitará las ofertas de empleo de la factoría de Sant Joan Despí, por los servicios locales de ocupación del Baix Llobregat, independientemente de su tramitación por las correspondientes oficinas de empleo del INEM.

Disposición adicional tercera.

Se acuerda la creación de un comité intercentros a partir del año 2007 teniendo dicho comité un total de 9 miembros en el que estarán representados todos los colectivos, con el compromiso de ir acercando en el tiempo la celebración de elecciones sindicales de todos los centros de trabajo a una convergencia en fechas.

Durante el año 2007 se negociarán las competencias de dicho comité intercentros.

Disposición transitoria primera. *Tablas retributivas y cláusula de revisión salarial: Año 2006.*

Las tablas retributivas correspondientes a 31 de diciembre de 2005 se incrementarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno (Presupuestos Generales del Estado) para el año 2006 (2%).

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara en 31 de diciembre de 2006 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2005, superior al IPC previsto por el Gobierno (Presupuestos Generales del Estado) para el año 2006 (2%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Esta revisión, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2006, se abonará en febrero del año 2007, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 2005.

Disposición transitoria segunda. *Tablas retributivas y cláusula de revisión salarial: Año 2007.*

Las tablas retributivas correspondientes a 31 de diciembre de 2006 se incrementarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno (Presupuestos Generales del Estado) para el año 2007.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase en 31 de diciembre del año 2007 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2006, superior al I.P.C. previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en lo que exceda del I.P.C. previsto.

Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1 de enero del año 2007, se abonará en febrero del año 2007, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 2006.

Disposición transitoria tercera.

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

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

ANEXO I

Definición de las categorías profesionales

En todo lo referente a la definición de las categorías profesionales, se estará a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de fábrica y central de los años 1993-1994, incluidas las categorías profesionales de Informática; así como a lo establecido también en el convenio colectivo de zonas-áreas y unidades de ventas de los años 1995-1996.

Clasificación de puestos de trabajo en niveles profesionales

Para la clasificación de los puestos de trabajo en niveles profesionales, se ha tenido en cuenta, los puestos correspondientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción, mantenimiento y servicios, y de técnicos y administrativos.

Han servido de base para tal clasificación, los manuales de valoración (con agresividades), así como los acuerdos alcanzados en las comisiones de valoración de puestos de trabajo.

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

Se detallan a continuación todos los puestos de trabajo valorados, incluidos cada uno en el nivel profesional que le corresponde según la

puntuación conseguida y conforme a los acuerdos alcanzados por las comisiones de valoración.

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

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

- I. Puestos de trabajo de producción-mantenimiento-servicios.
- II. Puestos de trabajo de técnicos y administrativos.

I. Puestos de trabajo de producción-mantenimiento-servicios:

Nivel profesional n.º 1. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación alcance hasta 102 puntos.

Nivel profesional n.º 2. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 103 y 125 puntos, ambos inclusive:

III. Producción.

Dulces: Equipo envasado Generalmac. Equipo de retractilado. Ayudante formulador. Alimentador/Paletizador Tarros Vidrio. Equipo trasmáquina Rovena vertical.

Formulación salados: Mantenimiento tolvas. Carga manual silos. Fundido grasas

Sopas: Enfundado y paletizado sopas exportación. Equipo envasado Sopinstant-Sollas. Envasado manual trasmáquina. Enfriado caldos. Equipo envasado manual.

V. Servicios.

Servicios: Repaso uniformes. Guarda vigilante.

Nivel profesional n.º 3. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 126 y 153 puntos, ambos inclusive:

III. Producción.

Almacén: Conductor carretilla barra timón. Control y selección de vegetales.

Dulces: Maquinista Enflex S-90. Servicio sección planta. Maquinista Restauración. Embandejadora / Paletizadora Indosa formato pequeño.

Formulación salados: Ayudante (transporte) carga producto acabado. Formulación IPF. Llenado de tolvas producto acabado. Llenado de tolvas materia prima. Selección de arroz. Llenado tolvas producto acabado (Guerin). Transporte tolvas llenas (Guerin).

Sopas: Encajado semi-automático de Höllers. Paletización manual de sopas. Estuchado automático sopas PAAL. Ayudante alimentación sopas. Paletización cremas y sopas Restauración. Llenado tolvas pasta. Maquinista encajadora Oli. Encajadora de línea de sopas automática, Paletizador Sopinstant (imprensa). Maquinista Sollas rápida. Carga depósitos de pasta. Maquinista encajadora Verpac.

Nivel profesional n.º 4. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 154 y 186 puntos, ambos inclusive:

III. Producción.

Almacén: Conductor carretilla tipo Poes. Conductor carretilla sentado. Carga y descarga de camiones.

Caldos: Maquinista botes indosa. Maquinista botes Atec.

Dulces: Maquinista Generalmac. Formulación. Maquinista indosatarros-botes pequeños. Servicio Sección Alimentación máquinas.

Formulación salados: Alimentación silos móviles. Atención Lödige. Atención Lödige Guerin. Llenado de silos minoritarios y big-bags Guerin. Formulación manuales. Carga silos exteriores. Mezcla Heliconomix.

Sopas: Control de calidad integrado. Servicio sección sopas. Maquinista estuchadora-enfundadora Restauración. Maquinista Rovema Restauración. Maquinista Enflex Sopinstant. Maquinista dosificadoras Höllers. Maquinista Laudenberg-sopas. Maquinista líneas –Hoy Menú–. Maquinista dosificadora SIG. Maquinista Laudenberg-Sopinstant. Alimentación Sopas. Servicio Sección 13 bis. Alimentación Sección 13 bis. Alimentación y servicio sección imprenta.

IV. Mantenimiento.

Oficial «c» taller fluidos. Oficial «b» taller de obras. Ayudante talleres.

V. Servicios.

Personal: Vigilante-jurado.

Nivel profesional n.º 5. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 187 y 226 puntos, ambos inclusive:

III. Producción.

Almacén: Ayudante operador gestión almacén. Atención paletizador robots.

Fabricación: Inventarios sección.

Formulación salados: Formulador-granulador

IV. Mantenimiento.

Oficial taller mecánico «c». Oficial taller fluidos «b». Oficial taller eléctrico «c». Almacenero recepcionista. Almacenero-operador sala energías.

Nivel profesional n.º 6. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 227 y 275 puntos, ambos inclusive:

III. Producción:

Formulación salados: Conductor instalación formulación salados.

IV. Mantenimiento.

Oficial taller mecánico «b». Oficial taller fluidos «a». Oficial taller eléctrico «b».

Nivel profesional n.º 7. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre los 276 y 335 puntos, ambos inclusive:

IV. Mantenimiento.

Oficial taller eléctrico «a». Oficial taller mecánico «a».

II. Puestos de trabajo de técnicos y administrativos.

Nivel profesional n.º 1. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación alcance hasta 102 puntos.

Nivel profesional n.º 2. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 103 y 125 puntos, ambos inclusive.

Nivel profesional n.º 3. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 126 y 150 puntos, ambos inclusive.

Nivel profesional n.º 4. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 151 y 179 puntos, ambos inclusive:

II. Administrativos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.

Laboratorio y c. calidad: Ayudante muestras y estadísticas.

Personal y servicios: Telefonista.

Centro de trabajo de Josep Tarradellas

Personal y servicios: Servicios auxiliares y gestión calle. Telefonista.

Unidad postal y almacén impresos. Trabajos auxiliares oficina personal. Tareas auxiliares unidad postal.

Nivel profesional n.º 5. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre los 180 y 212 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Centro de trabajo de Josep Tarradellas.

Organización e informática: Operador ordenador.

II. Administrativos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.

Compras: Administración pasar pedidos. Administración desglose facturas. Administrativo compra maquilas.

Mantenimiento: Administración oficina mantenimiento.

Control de calidad: Administración c. calidad.

Personal y servicios: Administración control de personal. Administración economato.

Producción: Administración y recepción almacén.

Centro de trabajo de Josep Tarradellas

Admon. Ventas nacional: Cartera clientes e incidencias. Control cartera clientes. Control cadenas ventas. Facturación.

Contabilidad, finanzas y Admon., gestoría: Codificación clientes. Codificación control bancos. Codificación y control caja. Contabilidad control analítica. Control cuentas clientes. Operador impresora y trabajos oficina. Trámite efectos negociables clientes.

Logística: Administración planning. Administración logística ma-quila.

Personal: Trabajos oficina personal.

Restauración: Administración restauración.

Ventas C.F.: Administración C.F. y distribuidores.

Nivel profesional n.º 6. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 213 y 247 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.
Laboratorio y control de calidad: Análisis microbiológico. Control de calidad análisis. Cocina experimental. Toma muestras y coordinación. Control de proceso de envasado. Control de proceso de formulación.
Ingeniería: Técnico adjunto ingeniería.
Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Organización e informática: Coordinación operación.
Personal y servicios: Encargado unidad postal y mantenimiento oficinas.

II. Administrativos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.
Laboratorio: Administrativo laboratorio I+D.
Personal y servicios: Administrativo personal gestión altas y bajas.
Producción: Operador sistema gestión almacén. Planificación del personal.

Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Contabilidad, finanzas y administración: Administración créditos. Codificación y contabilidad proveedores. Contabilidad analítica (bienes patrimoniales). Control industrial. Secretaría administración y finanzas. Administración caja y tesorería.

Logística: Preparación envíos.
Marketing: Administración marketing. Administración nuevas actividades. Administración-recepción Relaciones externas.
Personal: Administración personal central.
Ventas C.F.: Administración C.F. Cadenas. Administración C.F. Comercial. Administración clientes nacionales.

Centros de trabajo de Delegaciones Administrativa centro culinario de Barcelona, Madrid y Sevilla. Administrativo centro. Secretaría de zona de Andalucía, Cataluña, (C.F. y restauración), centro (C.F. y restauración), Levante y Noroeste.

Nivel profesional n.º 7. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 248 y 287 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.
Compras: Técnico comprador junior.
Laboratorio y c. calidad: Análisis laboratorio investigación. Encargada control culinario. Coordinación análisis control de calidad. Responsable de cocina experimental. Responsable control volante y muestreos. Técnico I+D. Técnico planificador de calidad.
Personal y servicios: Técnico adjunto personal.
Producción: Técnico organización métodos y tiempos. Capataz de producción. Administrativo coordinación promociones.
Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Organización e informática: Programador.

II. Administrativos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.
Compras: Administración compras coordinación. Administración compras ofertas.
Mantenimiento: Técnico compras en sección.
Personal y servicios: Responsable oficina control MO.
Producción: Programador salados. Programador dulces.
Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Finanzas y administración, gestoría: Secretaría sección legal.
Logística: Secretaría departamento logística.
Organización e informática: Secretaría departamento.
Marketing: Secretaría departamento marketing. Secretaría marketing y Nuevas actividades.
Restauración: Secretaría dirección comercial.
Ventas C.F.: Secretaría división ventas C.F.
Centros de trabajo de Delegaciones Responsable centro culinario de Barcelona, Madrid y Sevilla.

Nivel profesional n.º 8. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 288 y 328 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.
Ingeniería: Técnico responsable sistemas graneles y mezclas.
Mantenimiento: Capataz de oficinas.
Personal y servicios: A.T.S. servicio médico.
Producción: Encargados de producción y almacén.

Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Organización e informática: Analista programador micros. Analista programador. Técnico de sistemas.

II. Administrativos:

Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Admon., ventas, contabilidad y finanzas: Responsable administración facturación. Responsable cartera clientes. Responsable informática familia productos. Secretaría dirección administrativa-financiera.
Marketing: Secretaría dirección actividad nacional.
Restauración: Secretaría y trabajos técnicos.
Ventas C.F.: Control ventas distribuidores.

Nivel profesional n.º 9. Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 329 y 368 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.
Compras: Comprador envases y otros.
Dirección: Técnico de prevención.
Laboratorio y c. calidad: Técnico desarrollo productos junior.
Mantenimiento: Encargado oficinas. Responsable mantenimiento preventivo y turno de noche. Responsable de servicios generales.
Producción: Titulado superior oficina organización, métodos y tiempos. Responsable de planificación.
Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Organización e informática:

Responsable técnico de sistemas y explotación.
Centro soporte a usuarios. Consultor de organización.
Dirección: Secretaría Dirección General.

II. Administrativos:

Centro de trabajo de Josep Tarradellas
Contabilidad, finanzas y administración.: Responsable de caja. Responsable contabilidad analítica. Responsable contabilidad general. Responsable contabilidad industrial y comercial.
Marketing: Investigación de mercados.
Personal: Responsable oficina personal central.
Servicios: Responsable mantenimiento instalaciones.
Ventas C.F.: Adjunto dirección ventas.
Nivel profesional n.º 10.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 369 y 405 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Centro de trabajo de Sant Joan Despí.
Compras: Comprador materias primas.
Ingeniería: Responsable oficina técnica.
Laboratorio y c. calidad: Técnico desarrollo nuevos productos. Técnico control de calidad.
Mantenimiento: Jefe de taller.
Producción: Responsable de turno.
Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Logística: Estudios y distribución física.
Marketing: Técnico producto junior C.F. Técnico producto junior nuevas actividades.
Personal: Técnico de Recursos Humanos.
Restauración: Técnico producto junior.
Nivel profesional n.º 11.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 406 y 446 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Centro de trabajo de Josep Tarradellas.
Logística: Planning central C.F.
Marketing: Técnico producto senior C.F.
Organización e informática: Responsable grupo de trabajo.
Restauración: Técnico producto senior.
Nivel profesional n.º 12.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo cuya evaluación esté comprendida entre 447 y 492 puntos, ambos inclusive:

I. Técnicos:

Jefes de sección.

Categorías profesionales personal de ventas

Jefe de zona.–Es quien, con plena responsabilidad y autonomía, planifica, impulsa, dirige y controla una zona de ventas, de acuerdo con los

criterios y objetivos fijados por la dirección de ventas, ante la cual responde de la gestión realizada.

Jefe de área.—Es quien asume, con plena responsabilidad y autonomía, la ejecución de la política y objetivos de ventas dentro de su área, impulsando, planificando, programando y verificando la labor del personal a su cargo, de acuerdo con las directrices recibidas del respectivo jefe de zona o de ventas, ante quien es responsable de la gestión realizada.

Jefe de unidad de venta.—Con la misma categoría laboral que el jefe de área, al igual que éste, asume, con plena responsabilidad y autonomía, la ejecución de la política y objetivos de ventas de una cartera o grupo determinado de clientes, impulsando, planificando, programando y verificando la labor del personal a su cargo, de acuerdo con las directrices recibidas del respectivo jefe de zona o de ventas, ante quien responde de la gestión realizada.

Agente supervisor de ventas.—Es quien, además de su labor básica de agente de ventas, realiza algunas funciones de supervisión y control sobre un grupo concreto de agentes de ventas, actuando en este aspecto bajo las órdenes inmediatas del jefe de área o jefe de unidad de venta, como ayudante o auxiliar del mismo.

Agente de ventas.—Es quien, a las órdenes directas del jefe de área o jefe de unidad de ventas, con vehículo, en plaza o fuera de la misma (de acuerdo con las rutas que los criterios puramente comerciales o de ventas aconsejen), realiza directamente la función específica de venta a los clientes, de aquellos productos que la empresa haya asignado al agente de ventas, efectuando si procede, la carga y descarga de la mercancía o en el supuesto de que se proceda al envío de la misma, verificando y cuidando de su cumplimentación; los cobros y las liquidaciones correspondientes a las ventas efectuadas; las actividades de promoción, prospección de ventas y publicidad que la empresa juzgue adecuadas para incrementar el potencial de las ventas; controlar la caducidad de las mercancías que haya en existencias en los establecimientos que visite, retirando o cambiando, según proceda, la que encuentre caducada; informando diaria o semanalmente a sus superiores de la gestión efectuada, así como de las actividades de la competencia directa y otras de interés que se produzcan en el mercado y cuidando asimismo del buen estado y conservación del vehículo o material que se le hubiere confiado.

Podrán ser encomendadas también a este personal funciones correspondientes a los agentes promotor de ventas, siempre que la jornada laboral de aquel no se halle saturada. Esta polivalencia de tareas no implicará disminución alguna de las primas de rendimiento que aquellos tuvieren asignados durante la vigencia de este convenio colectivo.

Agente promotor de ventas.—Es quien, a las órdenes directas del jefe de área o jefe de unidad de ventas, con vehículo, en plaza o fuera de la misma (de acuerdo con las rutas que los criterios puramente comerciales o de ventas aconsejen), se dedique a la venta, pero con una dedicación primordial a la promoción de los productos, efectuando la entrega o colocación de todos aquellos elementos de promoción de ventas que la Empresa le haya confiado; cuidando de la visibilidad, orden y decoro de aquellos; realizando la recogida tanto de material de promoción (una vez cumplida su misión), como de aquellas mercancías caducadas que pudiese encontrar en los establecimientos que visite, informando diaria o semanalmente a su respectivo jefe de área o jefe de unidad de ventas, de quien depende directamente.

Dentro de sus funciones se incluyen también las de acompañamiento de vendedores de mayoristas y/o distribuidores, control y coordinación de las acciones con degustadoras-promotoras propias o ajenas y la realización de pedidos «transfer».

Degustador promotor.—Es quien, bajo las órdenes y directrices específicas de sus superiores, se ocupa de promover y realizar en establecimientos comerciales u otros centros, degustaciones, publicidad, propaganda, etc. de productos, pudiendo en su caso, efectuar las ventas, cobro y liquidación de los mismos dentro del periodo de duración de la campaña correspondiente.

Vendedor junior.—Es la persona mayor de 18 años, que a las órdenes del superior de ventas que tenga asignado, se inicia y se forma profesionalmente en las tareas relacionadas con la presentación, demostración, información, venta, cobro y liquidación de los productos que comercialice la empresa.

A su nivel de iniciación, formación futura y consecuente evolución profesional, irá asumiendo las funciones y responsabilidades de un agente de ventas o agente promotor de ventas, procurando que sus acciones comerciales se desarrollen según los objetivos establecidos y las instrucciones recibidas. Le corresponde, asimismo, asumir la formación teórica y práctica que sus superiores estimen procedente, en orden a lograr y potenciar la especialización profesional pretendida por la empresa.

Transcurridos dos años como máximo de trabajo ininterrumpido con resultados positivos, a juicio de sus superiores, esta persona será objeto de la procedente promoción profesional a la categoría de agente de ventas o agente promotor de ventas, según haya sido su trayectoria profesional. En ningún caso estará más de dos años en la categoría de vendedor junior.

Durante el transcurso de los dos años indicados, sus superiores podrán proponer su promoción económica, o a categoría de degustador promotor

o agente promotor de ventas; siempre que haya transcurrido un año como mínimo de trabajo.

En todo caso, el tiempo máximo del vendedor junior, entre esta categoría y la de degustador promotor, no podrá exceder de tres años.

ANEXO II

Tablas de salarios de niveles profesionales 2006

I. Producción-mantenimiento-servicios

Niveles	Retribución mensual Convenio	Gratificaciones			Retribución anual
		Marzo	Septiembre	Julio y Navidad	
1	1.319,27	888,70	1.019,79	1.319,27	20.378,29
2	1.374,41	916,25	1.047,33	1.374,41	21.205,31
3	1.446,74	952,41	1.083,51	1.446,74	22.290,28
4	1.523,74	990,90	1.122,00	1.523,74	23.445,23
5	1.584,68	1.021,40	1.152,50	1.584,68	24.359,45
6	1.648,24	1.053,16	1.184,24	1.648,24	25.312,75
7	1.714,17	1.086,13	1.217,23	1.714,17	26.301,77

II. Técnicos y Administrativos

Niveles	Retribución mensual Convenio	Gratificaciones			Retribución anual
		Marzo	Septiembre	Julio y Navidad	
1	1.319,27	888,70	1.019,79	1.319,27	20.378,29
2	1.374,41	916,25	1.047,33	1.374,41	21.205,31
3	1.446,74	952,41	1.083,51	1.446,74	22.290,28
4	1.523,74	990,90	1.122,00	1.523,74	23.445,23
5	1.584,68	1.021,40	1.152,50	1.584,68	24.359,45
6	1.648,24	1.053,16	1.184,24	1.648,24	25.312,75
7	1.714,17	1.086,13	1.217,23	1.714,17	26.301,77
8	1.799,88	1.128,97	1.260,07	1.799,88	27.587,36
9	1.889,85	1.173,98	1.305,08	1.889,85	28.936,95
10	1.984,37	1.221,26	1.352,35	1.984,37	30.354,83
11	2.083,59	1.270,82	1.401,93	2.083,59	31.843,05
12	2.187,76	1.322,93	1.454,02	2.187,76	33.405,59

III. Administrativos de Delegaciones

Niveles	Retribución mensual Convenio	Gratificaciones			Retribución anual
		Marzo	Septiembre	Julio y Navidad	
1	1.319,27	888,70	1.019,79	1.319,27	20.378,29
2	1.374,41	916,25	1.047,33	1.374,41	21.205,31
3	1.446,74	952,41	1.083,51	1.446,74	22.290,28
4	1.523,74	990,90	1.122,00	1.523,74	23.445,23
5	1.584,68	1.021,40	1.152,50	1.584,68	24.359,45
6	1.648,24	1.053,16	1.184,24	1.648,24	25.312,75
7	1.714,17	1.086,13	1.217,23	1.714,17	26.301,77
8	1.799,88	1.128,97	1.260,07	1.799,88	27.587,36

IV. Categorías personal de ventas y Jefe de Departamento

	Retribución mensual Convenio	Gratificaciones			Retribución anual
		Marzo	Septiembre	Julio y Navidad	
Ventas:					
Jefe de Zona.	2.310,09	1.104,33	1.235,43	2.310,09	34.681,09
Jefe Área/Unidad Ventas.	2.129,07	1.104,33	1.235,43	2.129,07	32.146,68
Agente Supervisor Ventas.	1.645,60	1.051,84	1.182,95	1.645,60	25.273,12
Agente Ventas.	1.645,60	1.051,84	1.182,95	1.645,60	25.273,12
Agente Promoción Ventas.	1.645,60	1.051,84	1.182,95	1.645,60	25.273,12
Degustador-Promotor.	1.345,98	902,05	1.033,15	1.345,98	20.779,00
Vendedor junior.	803,76	630,93	762,02	803,76	12.645,56
Técnicos:					
Jefe de Departamento.	2.295,47	1.098,82	1.229,91	2.295,47	34.465,35

ANEXO III

Tabla de horas extraordinarias por niveles 2006

Niveles	Euro/hora	
	Diurnas/nocturnas	Festivas
1	7,37	14,78
2	7,91	15,23
3	8,25	15,81
4	8,70	16,46
5	9,15	16,95
6	9,62	17,48
7	10,04	18,03

Hora extraordinaria especial: 17,85 euros/hora.

Tabla plus nocturno por niveles

Niveles	Euros/día trabajado
1	10,55
2	11,22
3	11,93
4	12,61
5	13,28
6	13,98
7	14,66
8	15,37
9	16,05

ANEXO IV

Jornada y horarios laborales Factoría Sant Joan Despí

Horarios y totales anuales factoría de Sant Joan Despí años 2006-2007

1. Producción-Mantenimiento y técnicos a turno continuado.

A) Horario.

Turno I: De 05:55 a 14:00 h.
Turno II: De 13:55 a 22:00 h.
Turno III: De 22:05 a 05:55 h.

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

B) Totales anuales.

	Año 2006	Año 2007
Turnos I y II:		
Días de trabajo	220	220
Horas de presencia	1.778 h. 20 m.	1.778 h. 20 m.
Horas de trabajo efectivo	1.705 h.	1.705 h.
Turno III:		
Días de trabajo	220	220
Horas de presencia	1.723 h. 20 m.	1.723 h. 20 m.
Horas de trabajo efectivo	1.650 h.	1.650 h.

2. Técnicos de control de calidad a turno continuado:

A) Horario:

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

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

B) Totales anuales.

	Año 2006	Año 2007
Turnos I, II y III:		
Días de trabajo	220	220
Horas de presencia	1.650 h.	1.650 h.
Horas de trabajo efectivo	1.576 h. 40 m.	1.576 h. 40 m.

3. Técnicos y administrativos (horario partido).

A) Horario.

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

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

B) Totales anuales.

	Año 2006	Año 2007
Días de trabajo	220	220
Horas de presencia	1.650 h.	1.650 h.
Horas de trabajo efectivo	1.576 h. 40 m.	1.576 h. 40 m.

4. Administrativos a turno continuado:

A) Horario.

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

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

B) Totales anuales.

	Año 2006	Año 2007
Turnos I, II y III:		
Días de trabajo	220	220
Horas de presencia	1.650 h.	1.650 h.
Horas de trabajo efectivo	1.576 h. 40 m.	1.576 h. 40 m.

Notas (años 2006-2007):

1. Si por disposición legal superior se colocara alguna fiesta (ya sea estatal, autonómica o local) en día distinto de los consignados en los calendarios para 2006 y 2007 como festivo, tal fiesta se celebrará el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los días festivos anotados en el respectivo calendario.

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

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

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

Jornada y horarios laborales Oficina central

Horarios y totales anuales oficinas centrales. Años 2006-2007

1. Horario.

Horario de invierno:

Lunes a jueves:	Horario flexible de entrada:	De 07:45 a 09:00 h.
	Horario obligado de mañana:	De 09:00 a 13:30 h.
	Horario comida (1 hora):	De 13:30 a 15:30 h.
	Horario obligado de tarde:	De 15:30 a 16:30 h.
	Horario flexible de salida:	De 16:30 a 17:45 h.
Viernes:	Horario flexible de entrada:	De 07:45 a 09:00 h.
	Horario obligado:	De 09:00 a 14:15 h.
	Horario flexible de salida:	De 14:15 a 15:30 h.

Horario de verano (3 meses, de mediados de junio a mediados de septiembre):

Lunes a viernes:	Horario flexible de entrada:	De 07:30 a 08:30 h.
	Horario obligado:	De 08:30 a 15:00 h.
	Horario flexible de salida:	De 15:00 a 16:00 h.

2) Totales anuales.

	2006-2007
Días de trabajo	220 *
Horas de presencia	1.650 h.
Horas de trabajo efectivo	1.576 h. 40 m.

* Una vez descontados los tres días opcionales de la nota d).

Notas:

a) En el caso del departamento de customer service, se garantiza el servicio hasta las 18 h., manteniendo el número de horas de trabajo diarias, cubriendo el exceso de banda horaria con un grupo de 6/7 personas a definir en función de las necesidades del departamento.

b) En caso de necesidad de trabajo en la tarde de los viernes, y siempre y cuando ello suponga una prolongación de jornada más allá de las 6 horas y 30 minutos establecidas para ese día, y no exista otra posibilidad de compensación, las horas en exceso serán compensadas como horas extraordinarias especiales.

c) La definición de calendario de vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo en los departamentos dentro del primer mes de cada año.

d) En los calendarios laborales de cada año faltan por consignar 3 (tres) fiestas opcionales, que podrán celebrarse el día que cada persona elija por sí misma, previo aviso, con una semana de anticipación, a su jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada sección o departamento.

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

f) En ningún caso pueden ser disminuidos el total de días de trabajo (220 días al año).

g) Si por necesidades de servicio no fuera posible el disfrute de la jornada intensiva de verano durante el período establecido para cada año, se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes la distribución de la misma en otros períodos.

h) Si por requerimientos de servicio, fuera necesario trabajar en día festivo, este se compensará de acuerdo a lo establecido en el art. 33 del presente convenio. A este efecto, tendrá consideración de festivo los días de puente establecidos en calendario laboral

i) En los horarios de mañana se contemplan 20 minutos de descanso para desayuno, computados y pagados como tiempo trabajado.

j) En todo caso, existirá la obligación de cumplir el número de horas establecidas:

7 horas 45 minutos de lunes a jueves, y 6 horas 30 minutos en viernes para el horario de invierno

7 horas 30 minutos todos los días laborables en jornada intensiva de verano.

k) Para los días de jornada partida (de lunes a jueves), la empresa proporcionará una ayuda para las comidas a todo el personal que se rija por el horario partido de 7,81 euros / día.

l) Para el caso de horario partido, la jornada de tarde no deberá ser inferior a dos horas, por lo que el tiempo de una hora destinado a comida deberá modularse dependiendo de la hora de entrada, y por tanto, de salida.

m) Las personas que en virtud de convenios anteriores venían rigiéndose por un horario continuado y que por motivos de especial gravedad tuvieran su caso valorado de forma individual, seguirán con su horario continuado.

Normas sobre control de presencia del personal en fábrica de S.J.D. y oficinas centrales

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

Jornadas y horarios laborales de delegaciones de ventas*Horarios y totales anuales: años 2006-2007*

1. Horario administración.

A) Horario durante todo el año:

Lunes a viernes:	Horario flexible de entrada:	De 07:00 a 08:00 h.
	Horario obligado:	De 08:00 a 14:30 h.
	Horario flexible de salida:	De 14:30 a 15:30 h.

B) Horario de enero a junio y de octubre a diciembre:

Lunes a viernes:	Horario de mañana:	De 09:00 a 13:30 h.
	Horario de tarde:	De 15:00 a 18:00 h.

Horario de julio a septiembre:

Lunes a viernes:	Horario flexible de entrada:	De 07:00 a 08:00 h.
	Horario obligado:	De 08:00 a 14:30 h.
	Horario flexible de salida:	De 14:30 a 15:30 h.

2. Totales anuales:

	2006-2007
Días de trabajo	220 *
Horas de presencia	1.650 h.
Horas de trabajo efectivo	1.576 h. 40 m.

Notas:

1. El horario establecido en el apartado a anterior será de aplicación para aquellos trabajadores en plantilla que vinieran haciendo jornada continuada anteriormente a la vigencia del presente convenio, previa notificación a su jefe inmediato.

2. Para los días de jornada partida, la empresa proporcionará una ayuda para las comidas a todo el personal que se rija por el horario partido de 7,81 euros / día.

3. Se respetará las condiciones de compensación pactadas en anterior convenio (10.000 ptas. mensuales) en caso de pasar de jornada continuada a partida, siendo dicho cambio voluntario.

4. En cada centro de trabajo, el delegado de personal de acuerdo con el jefe respectivo, confeccionará el calendario laboral conforme a los siguientes criterios:

Centro de trabajo abierto preferentemente todos los días laborables del año

Jornada anual de 220 días.

Se negociará en primer lugar la asignación de días festivos del centro.

Los días opcionales restantes se disfrutarán por turnos de un número de personas máximo (según centro), procurando que, siempre que la organización lo permita, coincidan preferentemente con puente.

5. En caso de necesidad de trabajo en un día festivo, se avisará con suficiente antelación y la asignación de personas que trabajarán será de forma voluntaria, compensándose de la forma habitual.

6. Si por disposición legal se colocara en alguna zona, región o comunidad autónoma, alguna fiesta nacional en día distinto de los consignados en el calendario como festivo, tal fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara «puente»).

Si la fiesta fuera local, se estará a lo que se dispone en la nota 6.

7. En los calendarios faltan por consignar fiestas asignables, que se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

a) En el supuesto de que las fiestas locales (una o dos) no coincidieran con alguno de los días señalados como festivos en el presente calendario, las fiestas asignables cubrirán, en primer lugar, las fiestas locales (una o dos), más algún posible puente que, como consecuencia de las mismas, pudiera originarse.

b) Una vez hecha la atribución que se especifica en la regla a), las fiestas asignables que quedaran libres de determinación se considerarán opcionales, pudiendo celebrarse el día que cada trabajador elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación a su jefe respectivo

y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada zona, área o unidad de Venta.

8. La flexibilidad de horario que se establece en el presente calendario laboral (flexibilidad de entrada y salida) no es acumulativa, es decir que, cada día debe completarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido (7 horas y 30 minutos).

9. En ningún caso puede ser disminuido el número de días de trabajo (220 días).

ANEXO V

Modelo de recibo de salarios

Conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente convenio y en las disposiciones legales vigentes, ambas partes acuerdan establecer el siguiente modelo de recibo de salarios para la liquidación y pago de la totalidad de retribuciones devengadas por los trabajadores/as:



Gallina Blanca

Recibo de Nómina

GALLINA BLANCA, S.A.
 N.I.F. A08105124
 Centro Laboral
 Nº INS. S.S. 00000000000000
 AV JOSEP TARRADELLAS 36
 BARCELONA

--	--

N.I.F. Nº. Afiliación Fecha Alta	Fecha Antigüedad	Convenio / Grupo / Categoría 0 Categoría Grupo Provincia Centro Tarifa Epígrafe 0 Tipo Contrato
--	------------------	---

PERÍODO 1 Enero a 31 Enero 2004 DÍAS COTIZADOS 0

CANTIDAD	PRECIO	CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
	A B C N N S N N N			

AUSENCIAS		REMUN. TOTAL	P.P. EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y	BASE I.R.P.F.	TOTAL DEVENGADO	TOTAL A DEDUCIR
Clave A Cotización Contingencias Comunes B Formación Profesional y Desempleo C I.R.P.F.	Enero 2004 MATERNIDAD							

Leyenda

Sello de la Recibi

COBRO

Forma de Pago
 Entidad
 C.C.C.

LÍQUIDO A RECIBIR

ANEXO VI

Normas de seguridad, sanidad e higiene para la factoría de Sant Joan Despí

1. Las presentes normas sobre seguridad, sanidad e higiene son de obligado cumplimiento en toda la zona de producción –constituida por las áreas de elaboración, manipulación, transformación y envasado de alimentos o ingredientes para alimentos –así como la zona de almacenaje-constituida por el área de almacenamiento– de la factoría de Sant Joan Despí.

2. A los efectos de estas normas, se entiende por:

a) Área de elaboración: Todos aquellos recintos o espacios cerrados en los que se efectúan procesos de elaboración de alimentos o de ingredientes para alimentos, ya sea directamente, ya mediante los correspondientes utensilios o maquinaria.

b) Área de manipulación: Todos aquellos recintos o espacios cerrados, dentro de los cuales se efectúan directamente (mediante contacto manual o físico) o indirectamente (mediante los correspondientes utensilios o maquinaria), procesos de manipulación de alimentos.

c) Área de transformación: Todos aquellos recintos o espacios cerrados, dentro de los cuales se efectúan procesos de transformación de alimentos o de ingredientes para alimentos, ya sea directamente, ya mediante los correspondientes utensilios o maquinaria.

d) Área de envasado: Todos aquellos recintos o espacios cerrados, dentro de los cuales se efectúan procesos de envasado de alimentos o de ingredientes para alimentos, ya sea directamente, ya mediante los correspondientes utensilios o maquinaria.

e) Área de almacenamiento: Todos aquellos recintos o espacios cerrados, dentro de los cuales se efectúa el almacenamiento de mercancías en tratamiento, materias primas o de productos acabados, siempre que tales mercancías, materias primas o productos, no se hallen incluidos o ubicados en cualquiera de las áreas definidas anteriormente.

3. Por tanto, quedan excluidos del concepto de área definido en el apartado 2:

a) Los espacios cerrados, destinados exclusivamente a trabajos administrativos o de oficina.

b) Los espacios, salas, escaleras, pasillos y corredores, no destinados directamente a tareas de elaboración, manipulación, transformación o envasado de alimentos o ingredientes para alimentos, ni a almacenamiento de mercancías en tratamiento, de materias primas o de productos acabados, y absolutamente aislados de las áreas destinadas a los trabajos referidos, mediante paredes, tabiques, cristales o puertas.

La presencia circunstancial de producto en tolvas o containers convierten estos espacios en área de almacenamiento.

c) Las escaleras, rellanos y pasillos del edificio n.º 4 (oficinas y laboratorios), aunque eventualmente se almacene en ellos algún palet de materia prima o producto acabado.

4. Vestido: Se prohíbe entrar o permanecer en las áreas de producción y almacenaje expresadas en el apartado 1 de estas normas, sin llevar, de modo que cubra convenientemente el vestido personal, la bata o mono asignados.

5. Cabellos: En la zona de producción expresada en el apartado 1 de estas normas, todo el personal llevará redes, gorros, cofias o cualquier otro medio similar adecuados para recoger el cabello, autorizado por la Dirección, de modo que resulte reducido al mínimo el riesgo de que puedan caer cabellos y llegar al producto, mediata o inmediatamente.

Cuando el cabello sobresalga 2 cm. (dos centímetros) de los puntos donde un gorro o cofia pueda recogerlos de forma efectiva, se llevará una red para el cabello.

6. Pelos: Los pelos del bigote, patillas o barba, del personal que circule o permanezca en las áreas de la zona de producción especificadas en el apartado 1 de estas normas, deberán estar cortados de modo que no sobresalgan de una longitud de 2 cm. (dos centímetros).

En caso contrario, es decir, cuando los pelos del bigote, patillas o barba superen los 2 cm. de longitud, las zonas que rebasen dicha medida deberán estar cubiertas por redes u otro medio de retención apropiado.

7. Manos: En las áreas de producción y almacenaje especificadas en el apartado 1 de estas normas:

a) Las manos deberán lavarse y desinfectarse antes de incorporarse al trabajo, así como al continuarlo después de cualquier ausencia (por ejemplo: regreso de los sanitarios, del lugar habilitado para fumar, después de las comidas, etc.).

b) El personal que precise manipular alimentos o ingredientes para alimentos en las áreas que se refiere el presente apartado, deberá observar, además, las siguientes prescripciones:

Las manos deberán estar libres de cortes abiertos, llagas, abrasiones, forúnculos u otras afecciones similares.

Los esparadrapos o vendajes, en su caso, deberán estar protegidos con guantes adecuados, limpios y desinfectados.

8. Comidas y bebidas:

a) En las áreas de producción y almacenaje especificadas en el apartado 1 de estas normas:

Está prohibido introducir comidas y bebidas.

Asimismo, está prohibido comer, mascar chicle, caramelos, etc. y beber excepto agua, directamente, de las fuentes instaladas para tal fin.

b) El personal destinado a puestos de trabajo que tengan asignada «vigilancia a pie de máquina», está autorizado a introducir en las áreas de producción y almacenaje a que se refiere este apartado, comidas y bebidas para su uso personal, siempre que las guarden en los lugares establecidos y las ingieran en las zonas señaladas al efecto, durante el tiempo del bocadillo.

9. Fumar: Está absolutamente prohibido fumar, e incluso llevar el cigarro, cigarrillo, etc., apagado, en la boca o en la mano en todo el área de la fábrica de Sant Joan Despí.

10. Objetos en los bolsillos: En las áreas de producción y almacenaje expresadas en el apartado 1 de estas normas, está terminantemente prohibido llevar en los bolsillos externos del vestuario de la parte superior del cuerpo (de cintura para arriba), objetos que puedan caer, tales como: peines, lápices, tabaco, etc.

11. Joyas, adornos, utensilios diversos: En las áreas de producción y almacenaje especificadas en el apartado 1 de estas normas, están prohibidos:

Las pulseras y los relojes de pulsera.

Los collares, cadenas, colgantes, y similares no cubiertos totalmente por una prenda de vestir que imposibilite su afloración a la superficie externa.

Las agujas, clips, pendientes, piedras y similares.

Los anillos (incluso las alianzas).

Los pañuelos y lazos anudados al cuello, los tirantes y similares no sujetos y cubiertos completamente por otra prenda exterior.

Y en general, todos aquellos objetos de adorno o afección, no laborables que, por su tamaño, textura, disposición externa o forma de llevarse, puedan constituir un riesgo próximo para la higiene o sanidad de los productos o la seguridad de las personas.

ANEXO VII

Módulo primas de rendimiento personal de ventas

1. Objeto.–Esta norma tiene por objeto reflejar los módulos de «primas por rendimiento» previstas en favor de los agentes supervisores de ventas, agentes de ventas, agentes de promoción ventas (merchandisers), degustadores promotores y vendedores junior de las divisiones de consumo familiar y restauración.

2. Importe de los módulos.–Se han establecido dos grupos, que comprenden los siguientes importes brutos:

Grupo b: de 7.337,88 a 9.117,28 euros/anuales.

Grupo c: de 10.037,31 a 14.673,31 euros/anuales.

3. Asignación de módulo.–Los correspondientes módulos se asignan según cuotas y sobre la base de que todo ello se cumpla al cien por cien.

4. Liquidación y abono de primas por rendimiento.–Las liquidaciones y abono de primas se efectuarán dentro de los treinta días siguientes al de «cierre mensual». Cuando ello no sea posible por razones de carácter administrativo o de otra índole, las personas interesadas podrán recibir anticipos a cuenta de tales primas de rendimiento.

5. Revisión del tanto por ciento de las primas por rendimiento.–Cuando el potencial de cualquier ruta varíe en forma substancial, se procederá a la revisión del tanto por ciento correspondiente a la prima por rendimiento, con el fin de adecuar ésta al módulo establecido.

ANEXO VIII

Acta de 5 de junio de 2.000 sobre sistema renting de vehículos para el desarrollo de funciones profesionales en Ventas

En Barcelona a 5 de junio de 2000.

Asistentes:

Representación dirección:

D. Eduardo Guillén.

D. Cayetano Jiménez.

D. Ángel Luna.

D. Joaquín Pardo.

D.ª Roser Pajeros.

Asesor:

D. Eduardo Ortega.

Representación trabajadores:

D.^a Flor Castillo.

D.^a Elvira Jornet.

D.^a Marisa Lázaro.

D.^a Aurora Manzanares.

D.^a Ángeles Martínez.

Delegados sindicales:

D. Rafael Crespo.

D. David Moreno.

D. Antonio Hidalgo.

Asesora:

D.^a Aurora Huerga.

Siendo las 16 horas, se reúnen, en los locales de la empresa Gallina Blanca, S.A. de la calle Josep Tarradellas, 38 de Barcelona, las personas anteriormente reseñadas que son, por una parte, la representación de la Dirección de la citada Empresa y, por otra, la representación de los trabajadores de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Gallina Blanca, S.A., actualmente en vigor.

El motivo, único, de esta reunión conjunta con la representación de los trabajadores es la determinación y establecimiento definitivo del sistema de «renting» a implantar, principalmente, en el Departamento Comercial de Gallina Blanca, S.A., para los empleados que han de utilizar automóvil para realizar su trabajo ordinario, sistema el indicado que sustituirá al actualmente en vigor, consistente en la aportación por cada empleado, de su propio automóvil. El sistema «renting» se considera mucho más adecuado, en todos los aspectos, que el actual a extinguir.

Independientemente de las manifestaciones de carácter general expuestas, se hacen también las siguientes:

1. La Dirección informa que ya tiene seleccionada, en principio, la entidad de «renting», se trata concretamente de Dial, S.A. no obstante, también manifiesta la Dirección que, a efectos prácticos y operativos, se pretende tener más de una.

2. Se informa, igualmente, que la entidad de «renting» indicada ha manifestado comprar el vehículo particular de los vendedores. Al respecto, se aclara, que las empresas dedicadas a esta actividad son muy reticentes a tales compras, habiendo insistido en ello Gallina Blanca, S.A. por el beneficio y las ventajas que suponen para sus empleados.

3. Los coches que se utilizarán bajo el sistema de «renting» serán los siguientes:

Seat Toledo 1.9 TDI Estela (110 cv).

Renault Megane 1.9 DTI Classic R*E (4 p.).

Ford Focus 1.8 TDI Ghia (4 p.).

Opel Astra 2.0 DTI 16 v. Confort (4 p.).

Todos los modelos son Diésel.

Entre las características principales de estos vehículos, están el aire acondicionado y el airbag, entre otras.

Próximamente la empresa se dirigirá a los interesados a fin de que elijan el modelo que les interese.

4. Los vehículos indicados serán renovados y cambiados cada cuatro años. Se facilitarán datos a la representación social de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de los modelos y características principales de los vehículos que, como mínimo serán las mismas que las de los vehículos sustituidos de entre toda la gama de vehículos ofertada.

5. La empresa posee ya la descripción y datos de todos y cada uno de los vehículos particulares utilizados actualmente por los vendedores y que los utilizan para el desarrollo de su trabajo. Se les preguntará individualmente si desean o no que la compañía de «renting» se los compre. En caso de que deseen venderlo a ésta, será necesario un previo peritaje para determinar su valor económico en el momento de la venta.

6. La compañía de «renting» se ha comprometido, mientras no entregue el vehículo elegido por el interesado, a proporcionarle la utilización de otro vehículo similar.

7. Se comenta que la empresa proporcionará a los vendedores la tarjeta Solred para proveerse de combustible. La utilización de dicha tarjeta será obligatoria a tales fines, salvo situaciones puntuales, o en aquellos casos en que al repostar, se tenga que hacer en una gasolinera que no tenga la cobertura de Solred, previa presentación del ticket correspondiente y abono por Gallina Blanca.

8. Gallina Blanca, S.A. podrá decidir, en los casos que lo considere oportuno, que algún centro de trabajo tenga coche de «renting» asignado, para su utilización por cualquier empleado de dicho centro, cuando ello fuese necesario. Si fuese así, en tal caso, se establecerá la correspondiente normativa de uso y de control respecto a dicho vehículo, previa

información a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, de los centros de trabajo correspondientes.

9. La representación de los trabajadores solicita aclaración acerca de si aquellos trabajadores que tienen actualmente su vehículo nuevo podrán seguir utilizándolo, hasta el quinto año, pudiendo, si fuese así, no optar al sistema de «renting». Y, en estos casos si pueden cobrar el Kilómetro a 34 ptas.

Al respecto, la Dirección responde que, en tales casos, excepcionalmente podrán seguir utilizando su propio automóvil, con expresa autorización de la Empresa, caso por caso. Para ello, y como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2003, salvo excepciones debidamente autorizadas. Durante este periodo se seguirá percibiendo la cantidad de 34 ptas kilómetro, si bien con la correspondiente retención a cuenta del I.R.P.F. sobre lo que exceda de 24 ptas./Km.

10. También a preguntas de la representación de los trabajadores, la Dirección aclara que fuera de los casos descritos en el apartado anterior, a ningún empleado de la Empresa se le autorizará a utilizar su vehículo particular en gestiones para la empresa, salvo excepciones autorizadas, vez por vez, por el directivo correspondiente. En estos casos, le kilómetro se abonaría a 34 ptas, si bien deduciendo el porcentaje correspondiente al I.R.P.F. respecto a la cuantía que exceda de las 24 ptas/km.

11. El seguro del vehículo será a todo riesgo, según el sistema de la empresa de renting. Entre otros, cubre al conductor habitual (vendedor, esposa e hijos, siempre que estos tengan más de 25 años de edad y su carnet de conducir tenga más de dos años de antigüedad). En el año 2000, la cobertura es para países de la Unión Europea y los que expresamente estipule la carta verde.

12. En el caso de utilizar un vehículo de alquiler, en lugar de un vehículo de renting, para gestiones a favor de la empresa, el usuario deberá cada día recoger el vehículo en el lugar que la Dirección le indique y al terminar su trabajo, lo dejará igualmente en el lugar que al efecto se designe. En el caso de que sea un vendedor el que lo utilice, al final de la jornada del viernes dejará el vehículo en las condiciones mencionadas en este apartado.

13. Los cambios de neumáticos que se deban a un desgaste normal derivado del uso diligente del vehículo, se realizarán previa llamada del usuario al teléfono de mantenimiento, donde se le indicará, el lugar para realizar esta sustitución.

Por otra parte, y en caso necesario, correrá a cargo de la empresa el importe de dos lavados normales del vehículo al mes siendo debidamente justificadas.

14. Se expone por parte de la Dirección, de las últimas puntualizaciones:

a) En primer lugar, que el sistema de «renting» debe estar en vigor y funcionando, como máximo, a partir de Junio de 2000.

b) En segundo, que el uso del vehículo en tal sistema es doble: por una parte, el que se refiere a las tareas laborales comerciales correspondientes. Por otra, a la utilización particular del mismo fuera de las horas de trabajo con independencia de éste. En estos últimos supuestos, tal uso implica y constituye un «salario en especie», con tratamiento específico fiscal. A tales efectos, al hacerse cargo la empresa del coste relativo a esa utilización particular, salvo el combustible, certificará, al final de cada año, el «salario en especie» que supone anualmente para el trabajador, así como la retención a cuenta efectuada durante el año por este concepto.

Al respecto, el porcentaje de los kilómetros particulares anuales sobre los kilómetros totales anuales, se aplicará a la cuota mensual de renting para conocer el salario mensual en especie. El salario en especie anual, sumado a la retribución dineraria anual determinará el nuevo porcentaje de retención a cuenta del I.R.P.F., que en este caso, se aplicará a la totalidad de la remuneración anual. La aplicación concreta de lo anterior será a tenor de lo que determine la normativa fiscal vigente. A tales efectos, antes de emitir la correspondiente certificación anual y con tiempo suficiente, la empresa entregará a cada trabajador un cálculo personalizado de la repercusión de este salario en especie a efectos del IRPF para verificar que sea correcto.

Y leída la presente acta, la firman todos los presentes en la ciudad y fecha de encabezamiento

17264

RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa Radio Popular, S. A., COPE.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Radio Popular, S.A.-COPE-(Código de Convenio n.º 9004282), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros 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