

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

11483 *Resolución de 16 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kraft Foods España Commercial, S.L. -Fuerza de Ventas de Campo-.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Kraft Foods España Commercial, S.L. -Fuerza de Ventas de Campo-, Código de Convenio número 90007251011991, que fue suscrito, con fecha 7 de abril de 2011, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de junio de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO 2011-2012

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la Dirección de la Empresa; Central Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.); y Central Sindical UGT. De acuerdo a la siguiente configuración y representación.

Representación de la Empresa:

Francisco Javier Iglesias Ramos.
Gema Cancho Descalzo.

Representación Social:

Central Sindical CC.OO.:

José Añon Serra.
Ignacio Bengoa Barrio.
Xavier Pascual Saludes.
Alfredo García Fuertes.
Francisco Rizo Corujo.
José A. Hernández Pinazo.
Cristóbal J. Gallardo Bandera.
Luis M. Eslava González.

Central Sindical UGT.

Ángel Figuerola Rodríguez.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales para el personal perteneciente a la Fuerza de Ventas de Campo tanto del canal Retail como Instant Consumption (IC), que la empresa tenga dentro del territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito Personal y Funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal clave perteneciente a la Fuerza de Ventas de Campo de Retail e Instant Consumption, incluida dentro del ámbito de aplicación territorial descrito en el artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 4. *Vigencia Temporal.*

La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de dos años, extendiendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

1. El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012 prorrogándose la aplicación de su contenido normativo hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio.

2. Una vez concluida la duración pactada –31 de diciembre de 2012– perderá su eficacia, y no será de aplicación el contenido obligacional del Convenio Colectivo relativo a:

a. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos. artículo 10.

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año en su contenido normativo y obligacional salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. *Compensación.*

Las condiciones económicas, laborales y beneficios pactadas en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de este.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Artículo 9. *Garantías «ad personam».*

La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente

«ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 10. *Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.*

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

1. Composición: Estará integrada por tres miembros titulares designados por cada representación y tres suplentes.

2. Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días contados a partir de la fecha de solicitud.

3. Funciones: Vigilancia, conciliación y arbitraje en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.

4. Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de Juzgados ó Administración Laboral.

5. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha Comisión será de 5 días laborables.

6. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

7. Caso de desacuerdo, y previo acuerdo en cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro.

En el supuesto de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que, por parte de este se dicte.

a) Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.

b) Los acuerdos alcanzados por la Comisión, o mediante arbitraje, serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 11. *Sistema retributivo.*

1. La retribución del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se regirá por el sistema de retribución por méritos establecidos basado en un sistema de evaluación anual del rendimiento vs. consecución de objetivos.

2. La aplicación del sistema de retribución previsto en el apartado 1, excluye de su aplicación cualquier pacto de carácter colectivo de ámbito nacional, comunidad autónoma o provincial.

Artículo 12. *Estructura salarial.*

1. El Salario Bruto Anual (Base Salary) del personal incluido en el presente convenio, estará constituido por los siguientes conceptos: Salario base, Complemento Personal y Antigüedad en su caso de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13.

2. El Salario Bruto Anual total estará integrado por los conceptos salariales señalados anteriormente, más los conceptos variables de naturaleza salarial percibidos por los empleados en función de su grado salarial.

Artículo 13. *Complemento ad-personam.*

1. En base al acuerdo alcanzado entre ambas representaciones en 1996 (complementación de incapacidad temporal vs. antigüedad), queda suprimido de manera definitiva el devengo del complemento personal de antigüedad.

2. No obstante lo anterior, aquellos empleados definidos en el punto 3 del presente artículo, mantendrán a título de condición más beneficiosa consolidada «ad personam» dicho concepto y cuantía en los términos y condiciones detallados a continuación.

3. Empleados fijos, y en alta con anterioridad a 1 de enero de 1996, regidos por sistema de méritos, devengaban un complemento de antigüedad por quinquenios vencidos a razón de 6 por 100 sobre su retribución bruta anual (artículo 12.1 Base Salary), manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

4. Limitación temporal: El número máximo de quinquenios que se podrán cumplir y percibir a partir de 1996 era de tres, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Empleados que cumplan quinquenios en 1996, percibirán éste y dos más en los años 2001 y 2006.

b) Empleados con quinquenios en curso durante 1996, percibirán:

b.1) El quinquenio en curso en los años 1997 a 2000, ambos inclusive, en función de la fecha de devengo.

b.2) Los otros dos quinquenios: en los años 2002 hasta 2005 el primero, y el segundo quinquenio en los años 2007 hasta 2010.

c) Una vez devengados los tres quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengará más antigüedad en concepto de dicho complemento.

5. Todos aquellos empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1996 no devengarán ni percibirán cantidad alguna en concepto de complemento de antigüedad.

Artículo 14. *Valor hora.*

A efectos de cálculo de las horas extras para los contratos de puesta a disposición el valor de la hora tipo se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Bruto Anual (Base Salary) / 1760 horas año} = \text{Hora Tipo}$$

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondiente a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los siguientes períodos:

a) Extraordinaria mes de julio: 30 de junio.

b) Extraordinaria mes de diciembre: 1 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo, excepto la paga extraordinaria de diciembre, que se anticipará su abono al 1 de diciembre; en este supuesto, en caso de baja de empleados con posterioridad a su recepción, se procederá por parte de la empresa a regularizar tal situación en su liquidación.

a) Paga extra de julio: devengo entre 1 de enero y 30 de junio.

b) Paga extra de diciembre: devengo entre 1 de julio y 31 de diciembre.

Artículo 16. *Anticipo permanente.*

En aquellos supuestos derivados de baja en la compañía, esta podrá proceder a descontar de la liquidación de haberes que pueda corresponder al empleado la cantidad asignada en concepto de anticipo permanente.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y los procesos productivos, será facultad de la Dirección de la Empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

Artículo 18. *Jornada anual.*

1. La jornada laboral anual del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se establece en 220 días laborables y quedará fijada de conformidad con la siguiente fórmula:

Días naturales del año:

Menos n.º de domingos.

Menos n.º de sábados.

Menos n.º de fiestas de carácter nacional o de Comunidad, no coincidentes en sábado/domingo.

Menos 1 día de reducción correspondiente al día 24 de diciembre siempre y cuando que el mismo coincida en día laborable.

Menos 26 días laborables de vacaciones.

= Igual, al n.º de días hábiles.

Menos n.º de fiestas de carácter local (*).

Menos días de libre disposición (*).

= Igual a 220 días laborables.

(*) Estos días serán tomados a elección del trabajador pudiendo en el caso de las fiestas locales hacerlas coincidir con el lugar de residencia o no. La planificación de estos días de descanso deberá ser comunicado por el trabajador con al menos un mes de antelación al disfrute y acordadas con su jefe inmediato.

2. Caso que el día correspondiente al 24 de diciembre coincida en sábado o domingo, dicho día no será compensado o permutado por otro día laborable.

3. La jornada anual se establecerá de acuerdo con el calendario oficial de fiestas aprobado por la Dirección General de Trabajo, a propuesta de las Comunidades Autónomas y publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 19. *Vacaciones anuales.*

Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de 26 días laborables. Quince días de los mismos se tomarán en el período de mayo a octubre. A estos efectos el sábado será considerado día no laborable.

La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

El período de disfrute de las vacaciones se entenderá todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 20. *Períodos de prueba y preaviso.*

Se establecen los siguientes períodos de:

a) Prueba en materia contractual:

Empleados administrados por grado 9 o superior: seis meses.
Resto de empleados: dos meses.

b) Preaviso: Todos aquellos empleados cuya intención sea causar baja voluntaria en la Empresa deberán comunicar esta con un preaviso de treinta días.

Dicha comunicación deberá de ser efectuada por escrito y comunicada al Departamento de RR.HH., quién acusará recibo de la misma.

El no cumplimiento por parte del empleado de los citados plazos facultará a la Empresa a descontar de su liquidación y finiquito, los días incumplidos de preaviso.

Artículo 21. *Jubilación.*

1. Ambas partes al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, y sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos, acuerdan proceder a:

1.1 Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado acredite el período de cotización mínimo necesario para acceder a la prestación de la Seguridad Social por jubilación.

1.2 Establecer con carácter optativo y previo solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los 64 años.

2. En este último caso, la Dirección de la Empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por período de 1 año.

3. Si a la finalización del citado período de un año, el puesto de trabajo del empleado jubilado no ha sido objetivo de amortización, la Empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 22. *Complemento Incapacidad Temporal. Maternidad.*

En caso de incapacidad temporal, la Empresa compensará el 100 % del salario bruto establecido en el art. 12 del Convenio Colectivo, durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho periodo, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

En materia de retribución variable los incentivos se calcularán en función de los resultados según se establece en el Plan de Incentivos de la compañía, durante el período de incapacidad temporal existirá complementación diferenciada según el devengo de cada incentivo y del tiempo de incapacidad que exista, dicho complemento se efectuará en los términos y condiciones acordados entre ambas representaciones. En todos y cada uno de los supuestos de Incapacidad Temporal, será responsabilidad del empleado el remitir el parte de baja, confirmación y alta al departamento de nóminas en los plazos establecidos legalmente.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad no será de aplicación en materia de retribución variable el punto anterior sino que se desarrolla específicamente el siguiente clausulado. Este clausulado es vinculante únicamente para el período de maternidad legalmente establecido (16 semanas) y paternidad (15 días). Será de aplicación siempre que el empleado/a disfrute el 100 % de la baja de maternidad y/o paternidad, si cediera parte del disfrute a su pareja se aplicará proporcionalmente a la baja realmente disfrutada. Durante la baja de maternidad/paternidad se abonará la media de consecución de los objetivos de los últimos 12 meses completos cobrados para los objetivos que no tengan carácter anual, en el caso en que el objetivo tenga carácter anual el objetivo se ajustará al tiempo real de trabajo.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto en cuanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

Artículo 23. *Excedencias.*

Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes (ver anexo I):

a) Nacimiento de hijo: tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta cuatro días en caso de cesárea; y hasta cinco días en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador.

b) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad: 4 días naturales, ampliables a cinco días naturales en el supuesto de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.

A los correspondientes efectos de aplicación de este apartado, se entenderá como consanguíneo a la esposa.

c) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines hasta segundo grado de afinidad: 2 días naturales ampliables a 4 días naturales en el supuesto de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.

d) Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad: 1 día natural, ampliable a 3 días naturales, caso de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.

e) Los empleados/as por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los/as empleados/as por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción señalada anteriormente se realizará sin reducción alguna de su retribución.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se entenderá por lactancia tanto la natural como artificial.

f) Permisos retribuidos de preparación al parto.

Las empleadas embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que coincidan o deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para el ejercicio de este derecho se precisará:

a) Aviso previo al departamento de Recursos Humanos.

b) Justificación que dicha necesidad coincide con la jornada de trabajo.

g) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Premio de Fidelización.*

Para todos aquellos empleados con una prestación de servicios en el Grupo Kraft Foods superior a 10 años que causen baja en la Empresa por las causas que se especifican a continuación:

1. Todos los empleados que vean extinguido su contrato de trabajo por causas distintas a las especificadas en el punto 2 tendrán derecho a percibir una compensación económica por fidelización equivalente a una mensualidad.

2. Se exceptúan de este derecho compensatorio, las extinciones contractuales, cuya causa sea el despido disciplinario declarado procedente por los Juzgados de lo Social; jubilación a los 65 años, jubilación anticipada reconocida por los Servicios de la

Seguridad Social; fallecimiento por causas naturales; fallecimiento por accidente laboral; invalidez en cualesquiera de sus grados.

3. Se entenderá como mensualidad, un doceavo del Salario Base Bruto Anual (Salario Base; Complemento Personal; Antigüedad —en los casos que proceda—).

4. Es decir, se excluye expresamente del denominado Salario Base Bruto Anual, cualquier retribución variable o en especie que pueda percibir el empleado.

5. En aquellos casos en que el empleado desee causar baja en la Empresa, e incumpla el plazo de preaviso previsto en el artículo 20 del Convenio Colectivo, conllevará la pérdida automática del premio de fidelización.

Artículo 26. *Reconocimiento Médico.*

La empresa pone a disposición de todos los empleados la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico con fines preventivos. El referido reconocimiento médico tendrá carácter de voluntariedad y gratuidad.

Artículo 27. *Obsequio aniversario.*

1. Se establecen periodos de 10, 25 y 40 años de trabajo en la Compañía como los necesarios para tener derechos a los obsequio aniversario. En caso de empleados con años de servicios prestados en otras sociedades, pero reconocidos por la Compañía a efectos de antigüedad, también le serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios.

2. No se computarán sin embargo, los periodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la Empresa, con posterior reingreso del empleado.

Obsequios:

- 10 años: Juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KFE grabada.
- 25 años: Reloj con una frase conmemorativa grabada.
- 40 años: Bandeja con el nombre del empleado y frase conmemorativa.

Artículo 28. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta materia, se actuará por parte de la empresa en el campo de:

a) Prevención: Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas preventivas en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información de los trabajadores.

b) Control: Periódico de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de la salud de los trabajadores.

3. Dada la dispersión geográfica de los distintos centros de trabajo, ambas partes acuerdan expresamente proceder a desarrollar la actividad preventiva mediante la contratación de un servicio de prevención ajeno y externo.

4. El referido servicio de prevención externo asumirá y asesorará a la empresa en las siguientes materias:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

c) La determinación de las prioridades en la adopción de los medios preventivos adecuados a la vigilancia de su eficacia.

d) La información formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del puesto de trabajo.

5. Se procederá a la designación de un Delegado de Prevención. Dicha designación se efectuará por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a su ámbito de representación funcional y territorial.

6. Los Delegados de Prevención ejercerán las competencias que las disposiciones legales establecen en materia de información, consulta negociación, vigilancia y control de la actividad preventiva y de seguridad.

Artículo 29. Seguro de Vida y Accidente.

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1977, de 8 junio, de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones y en su normativa de desarrollo, RD 1588/1999, de 15 octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, se encuentran externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

Capitales y supuestos asegurados:

Supuesto	Capital asegurado
Invalidez permanente en grado de Total/ Absoluta o Gran Invalidez.	Dos anualidades de salario bruto excluida antigüedad.
Fallecimiento causas naturales.	Dos anualidades de salario bruto excluida antigüedad.
Fallecimiento por accidente.	Cuatro anualidades de salario bruto excluida antigüedad.

1. La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados con contrato superior a 6 meses la posibilidad de adherirse a un Seguro de Vida y Accidente.

2. La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter de voluntariedad y será contributivo por parte del empleado.

3. La adhesión al seguro de vida y accidente estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados.

a) Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.

b) A la admisión como beneficiario por parte de la Compañía Aseguradora.

c) A la contribución mensual por parte del empleado según la siguiente:

(Capital asegurado – 9.015,18 €) × 0,2 o/oo = Contribución.

Tope máximo de 9,02 €/mes.

4. Previamente al agotamiento del período de Incapacidad Temporal, el empleado deberá de comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos su intención de optar por causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.

5. La opción por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 4.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria 0182/ 3994/ 02/ 0201513678 bajo el concepto de Seguro de Vida y Accidentes y su nombre.

Artículo 30. Dietas.

Se establecen las siguientes cuantías en concepto de dietas únicas para la Fuerza de Ventas:

	2011	2012
Desayuno	4,5	4,5
Comida	18	18
Cena	16	16

No obstante lo dispuesto anteriormente, se podrán regularizar y compensar semanalmente dichos conceptos, siempre y cuando los mismos se efectúen durante la semana y se adjunten los correspondientes justificantes de gasto de cada uno de los mismos en la nota de gastos semanal, excepto en el caso de desayuno, en el que no será necesario la aportación de justificante.

Artículo 31. *Desplazamientos.*

Los gastos derivados de desplazamientos con motivo de trabajo se ajustarán a la política de gastos de viaje previstos y autorizados por la Compañía, cuyo contenido se encuentra a disposición de los empleados en la Intranet Corporativa.

Artículo 32. *Tarjeta combustible.*

Los desplazamientos con motivo de trabajo efectuados por los empleados de la Red de Venta en vehículo de empresa se sufragarán con tarjeta combustible a partir del día 01 de junio de 2011. La tarjeta irá vinculada a la matrícula del vehículo.

Aquellos empleados que actualmente no poseen tarjeta de combustible y hasta el 31 de mayo de 2011 realicen desplazamientos con motivo de trabajo en vehículo de empresa estos se les reembolsarán a razón de:

- a) Gasolina: 12 % sobre p.v.p. del litro de carburante de gasolina normal sin plomo por kilómetro recorrido.
- b) Gasoleo: 10 % sobre p.v.p. del litro de gasoleo por kilómetro recorrido.

Artículo 33. *Obsequio de Navidad.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, con una antigüedad de al menos 6 meses, recibirá en el mes de diciembre una cesta de Navidad, por un importe de 190 €/brutos.

La percepción de la cesta se efectuará siempre y cuando el empleado se encuentre de alta en la empresa en el momento de su entrega.

Artículo 34. *Producto Compañía.*

La empresa garantizará el acceso a los empleados a la compra de producto de la compañía.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave. En lo no previsto en el presente capítulo de faltas y sanciones, ambas partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 30 días.
2. No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

Artículo 37. Faltas graves.

1. Falta no justificada de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Solicitar permiso alegando causa inexistente.
5. No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales, los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.
6. El quebranto de reserva obligada sin que produzca graves perjuicios.
7. Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, que originen averías en los equipos, instalaciones, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.
8. La reiteración o reincidencia en falta leve.

Artículo 38. Faltas muy graves.

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. El incumplimiento grave del Código de Conducta de la Compañía, o de cualquiera de sus políticas. Dicho Código y Políticas se encuentran a disposición de todos los empleados en la Intranet.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta 15 días.
- c) Por faltas muy graves Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido.

Artículo 40. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI**Representación de los trabajadores****Artículo 41. Representación de los trabajadores en la Empresa.**

El Comité de Empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, tendrá las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación

de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probables del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la Empresa.

3. Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, siempre que estas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa.

4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo, en materia de Seguridad y Salud.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 42. *Clasificación Profesional.*

Sistema de clasificación aplicable en Kraft Foods, se basa en el sistema de evaluación de puestos de trabajo HAY, y asignación de un Grado Salarial.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 43. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y a poner en práctica cuantas medidas se precisen en materia de Seguridad e Higiene, poniendo a disposición de los trabajadores los medios de protección y prevención adecuados y exigiendo su uso.

2. Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

3. Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado, desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

4. Se extremarán las medidas de Seguridad en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

5. La formación en esta materia, es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

6. Con la finalidad de asegurar la calidad del servicio ambas partes acuerdan la constitución de un servicio de prevención mancomunado y externalizado en sus diversas disciplinas.

CAPÍTULO IX

Convivencia de hecho

Artículo 44. *Representación de los trabajadores en la Empresa.*

Incorporar y regular en el presente convenio colectivo, una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

Regulación:

Definición: Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Exclusiones: Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

Acreditación: Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

Beneficios: Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos –Convenio Colectivo– a la convivencia conyugal.

Efectos: Serán a partir del momento de acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio Colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

Disposición adicional primera.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias vigentes en cada momento.

Disposición adicional segunda.

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera del R.D. Ley 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

Disposición adicional tercera.

Información empleados (Grupo Kraft en España). Tratamiento de datos de carácter personal.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), informa que los datos personales que Kraft Foods España Commercial SL trata en la actualidad y aquellos que se puedan recoger y generar a lo largo de su relación laboral, se efectúa con fines exclusivamente laborales y de gestión global de procesos de recursos humanos, al objeto de posibilitar el cumplimiento, por parte del Grupo Kraft con sus empleados, de los compromisos y políticas corporativas establecidas por el mismo en materia de Compensación y Beneficios, Desarrollo Profesional y de Carrera, Procesos de Evaluación del Desempeño (denominado MAP, «Managing and Appraising Performance»), Plan de sucesión (denominado «Advancement Planning»), Cumplimiento del Código de Conducta y demás Políticas Corporativas (incluida la «Línea de Ayuda de Integridad» o «Helpline»), así como, el resto de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, legislación fiscal y de seguridad social.

Al mismo tiempo, se informa expresamente que se podrá llevar la comunicación de sus datos a las compañías del Grupo Kraft, Kraft Foods International, Inc. y Kraft Foods Global, Inc., ambas con sede en Estados Unidos, así como a otras compañías que forman parte del Grupo Kraft, para el desarrollo, cumplimiento y control de la relación jurídica laboral existente y siempre de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia y en relación a la finalidad descrita anteriormente.

Bajo la denominación común conjunta de «Grupo Kraft» deberá entenderse comprendidas todas las entidades que, atendiendo en cada momento a la situación societaria del Grupo Kraft, se encuentren publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft.

La compañía, como responsable del tratamiento de los datos personales, garantiza la adopción de todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener la seguridad de los mismos, evitando su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOPD, quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal que gestiona esta compañía, deberán mantener el secreto profesional respecto a los mismos, obligación que subsistirá aún después de finalizar su relación laboral con la compañía.

Igualmente, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos personales del empleado deberá ser notificada debidamente al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, y que podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición adjuntando copia de documento que acredite su identidad, mediante solicitud escrita a:

Kraft Foods España Services, SLU.
C/ Eucalipto, 25, 28016 Madrid.
Departamento de Recursos Humanos.

Como empleados deberemos de cumplir en cada momento las Políticas de Seguridad de la Información y de Protección de Datos de carácter Personal que Kraft disponga y que serán publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft, con el fin de asegurar que a través de la actualización y cumplimiento de las mismas, se atiende en cada momento a la normativa, situación societaria, directrices de seguridad y procesos internos del Grupo Kraft vigentes en cada momento.

ANEXO I

Esquema de grados de parentesco

