

Consejería de Empleo y Formación

9717 Resolución de 11-07-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. Expediente 200844110023.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de ESTRELLA DE LEVANTE, FABRICA CERVEZA, S.A. (Código de Convenio número 3000532) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 30-06-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 11 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "ESTRELLA DE LEVANTE, FÁBRICA DE CERVEZA, S.A.

PREÁMBULO

En el presente convenio, las partes negociadoras mantienen el espíritu de avance reflejado en el preámbulo del anterior convenio:

"A la vista de las importantes modificaciones producidas en la legislación laboral, la Dirección de la Empresa junto con la representación de los trabajadores de Estrella de Levante, S.A., han adoptado un conjunto de medidas con la finalidad de crear las condiciones que permitan la creación de empleo fijo, respetándose en todo caso las condiciones actuales para los trabajadores en plantilla a la firma de este convenio.

Con este acuerdo se pretende crear las condiciones para, sin perjudicar a los trabajadores actuales, favorecer y potenciar políticas de generación de empleo.

Es intención de la Dirección de la Empresa favorecer e impulsar nuevas inversiones técnicas, productivas y comerciales, así como potenciar la marca Estrella de Le-

vante, para una mayor viabilidad futura de la Empresa y generar empleo estable".

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente convenio afectará a toda la plantilla de todos los centros de trabajo de "Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.", dedicada a la fabricación de cerveza y malta.

Artículo 2.- Vigencia

Entrará en vigor el día uno de enero de dos mil ocho y su duración será de tres años, finalizando el treinta y uno de diciembre de dos mil diez.

Artículo 3.- Prórroga

Este convenio se considerará prorrogado por la tática, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el párrafo anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se alarguen y sobrepasen la fecha del treinta y uno de diciembre de dos mil diez, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

No obstante, al término de su vigencia, el convenio podrá ser negociado a petición de cualquiera de las partes, aun cuando no hubiese sido denunciado en los plazos previstos.

Artículo 4.- Revisión

En los años 2009 y 2010 se efectuará un aumento en todos los conceptos retributivos del Convenio, equivalente al I.P.C. fijado por el I.N.E. en el conjunto nacional del año anterior en cada uno de estos años más medio punto.

Artículo 5.- Comisión paritaria de Interpretación

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones derivadas de su aplicación, se constituye una Comisión formada por:

-En representación de la Empresa:

Cinco vocales, si es posible, y en su defecto aquellos o aquellas personas en quienes deposite su representación la Empresa.

-En representación de los trabajadores:

Cinco trabajadores elegidos por el Comité de Empresa, de entre sus componentes o en su defecto de los trabajadores de la Empresa.

El voto global de las dos representaciones, será paritario. Las funciones de interpretación y arbitraje asignadas a esta Comisión, no podrán obstruir en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo por cuantos técnicos estimen oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

Si no existe acuerdo en la Comisión, se recurrirá en primer término al intento de mediación ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, con carácter previo al planteamiento de demanda del conflicto colectivo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Jornada Laboral

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

JORNADA: La jornada laboral será de ocho horas diarias, con media hora de descanso para bocadillo y se establecerá con criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando en todos los casos los límites legales de descanso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán el sábado y el domingo preferentemente. Este descanso podrá ser modificado por contrato de trabajo individual. No obstante lo anterior, se respetará como garantía personal el cómputo anual de jornada que tuviese acreditado cada trabajador, a título individual, antes de la entrada en vigor de este convenio, si resultase inferior a la aquí convenida.

Los excesos horarios por jornadas individuales más beneficiosas, en cómputo anual, de existir, se compensarán por la Dirección en función de las necesidades productivas de la Empresa sea mediante los descansos correspondientes -pudiendo acumularse por semanas completas sin perjudicar a la organización y necesidades productivas de la empresa- sea mediante su compensación económica (según anexo 2). En todo caso ese posible exceso tiene la consideración de horas de carácter ordinario.

Los complementos por trabajo en sábados y festivos no serán de aplicación para aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para trabajar en estos días, total o parcialmente, o que lo tuvieran en su contrato individual establecido en esos días.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

HORARIOS:

Secciones y departamentos a turnos:

Turno de mañana: de seis a catorce horas

Turno de Tarde: de catorce a veintidós horas

Turno de noche: de veintidós a seis horas

Secciones y departamentos que no trabajen a turnos:

Jornada partida: de 8 a 14 horas y de 17 a 19 horas.

Se respetará a título individual como garantía personal, la modalidad de jornada continuada para aquel personal que la viniera realizando antes de la entrada en vigor de este convenio.

Se autoriza a la empresa para realizar contrataciones a tiempo parcial o completo, con distribución irregular de la

jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en sábados, domingos y festivos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas.

La empresa podrá establecer, cuando la organización del trabajo lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingo y festivos durante todo el año o parte de este. Cualquier trabajador de la empresa podrá solicitar voluntariamente su adscripción a esta modalidad de contrato.

Esta modalidad y turno es compatible y adicional a los turnos y jornadas actualmente existentes. En cuanto al horario concreto de estos turnos, este se fijará una vez oído al Comité de Empresa, garantizándose en todo caso la jornada continuada durante los 7 días de la semana.

JORNADAS ESPECIALES: Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días no laborables.

Los trabajadores de turno rotativo, que cubren todos los días del año, están obligados a realizar estas jornadas.

Virgen de las Viñas.-

Con motivo de la festividad de la Patrona del ramo, Virgen de las Viñas, será festivo a todos los efectos la víspera de la Romería de la Fuensanta del mes de septiembre.

Turnos rotativos.-

En las secciones de Central de Energía (Sala de Máquinas), Maltería y Portería, se reconoce expresamente el turno de trabajo rotativo durante todo el año, y los trabajadores de dichas secciones podrán acumular los descansos para semanas sucesivas, de forma que se pueda disfrutar el descanso acumulado por semanas completas.

Tomar temperaturas en Colonias, Bodegas y Recuperación de CO2

Los trabajadores destinados en Bodegas, Colonias u otras secciones, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en sábados, domingos o festivos para tomar temperaturas tendrán como compensación una gratificación en la cuantía establecida en el artículo 32.

Pesar y tomar temperaturas en Fermentación.-

Los trabajadores destinados en Fermentación, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, tendrán como compensación una gratificación en la cuantía establecida en el artículo 32.

Departamento Comercial.-

Los trabajadores adscritos al Departamento Comercial, y como consecuencia de las especiales características de su trabajo, no estarán sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por lo percibirán como incentivo por la posible prolongación de jornada la compensación correspondiente.

Artículo 7.- Ficha reloj

Mensualmente se entregará a cada trabajador que así lo solicite una copia de todas las anotaciones hechas durante el mes en su tarjeta.

Artículo 8.- Cambio turno de trabajo

El personal de turnos, previa autorización de la Empresa, podrá de común acuerdo entre los afectados, cambiar los turnos de trabajo.

CAPÍTULO III

ASCENSOS E INGRESOS

Artículo 9.- Ascensos

1.- Ascensos por capacitación

Cuando los porcentajes establecidos para cada una de las categorías así lo requieran, habrá de convocarse las plazas vacantes que serán cubiertas mediante los exámenes correspondientes.

Si convocados los exámenes para cubrir la vacante, ningún trabajador hubiese alcanzado la puntuación mínima establecida por el Tribunal examinador, se considerará la plaza desierta y volverá a realizarse una nueva convocatoria en el plazo máximo de un año.

Todos los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos necesariamente para la primera convocatoria por personal fijo de la Empresa, quedando excluidos del presente artículo los Niveles 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados, personal directivo, personal del Grupo Técnico y del Grupo Comercial.

Si finalizado el plazo para la presentación de solicitudes a las vacantes convocadas, no se hubiesen presentado aspirantes o si realizadas las pruebas entre el personal de la Empresa, este no hubiese alcanzado la puntuación mínima, la Empresa efectuará nueva convocatoria en el plazo de seis meses.

Las normas que regirán en estas convocatorias, serán las señaladas en el artículo once de este convenio.

2.- Ascensos por méritos

Si la organización del trabajo lo requiere, la Empresa, por propia iniciativa o a propuesta del Comité de Empresa, podrá ascender de nivel o categoría a aquel trabajador que viniese desempeñando su trabajo cualificada y meritoriamente. La modificación de nivel se efectuará previa comunicación al Comité de Empresa, el cual, en el plazo máximo de quince días, podrá emitir un informe que en ningún caso será vinculante. Estos ascensos no se computarán a los efectos de cubrir los porcentajes establecidos para cada nivel o categoría en el artículo 50.

3.- Cobro diferencia de categoría superior

Cuando se cobren diferencias de nivel o categoría superior por suplencia en los casos de I.T. y se produzca la baja definitiva del trabajador sustituido, se convocará automáticamente dicha vacante, y el trabajador que hubiese estado supliendo tendrá una puntuación del 20% para el examen previsto en el apartado 2 de este artículo, siempre y cuando la cobre durante seis meses ininterrumpidos en un año u ocho meses interrumpidos durante dos años. Dichas plazas se computarán a los efectos de cubrir los porcentajes establecidos para cada nivel o categoría.

Artículo 10.- Ingresos

Para ingresar en la Empresa como trabajador, será necesario cumplir los requisitos siguientes:

a) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al efecto.

b) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales que el Tribunal examinador considere convenientes, de acuerdo con el nivel o categoría y clase de trabajo a desempeñar.

c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.

d) Concluidas las pruebas y en el caso de empate, los hijos de los trabajadores de la Empresa tendrán preferencia para ocupar la plaza.

e) No se admitirá la solicitud de ingreso en esta Empresa a toda persona que perciba una pensión, con excepción de los casos de pensión de minusválidos.

f) La Dirección de la Empresa queda expresamente facultada, sin necesidad de efectuar las pruebas antes indicadas, para la contratación o cubrir las vacantes de los Grupos Comercial y Técnico, los Niveles 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados y Directivos.

Ante cualquier plaza vacante que se produzca la Empresa deberá informar al Comité de Empresa, antes de efectuar las correspondientes convocatorias.

Artículo 11.- Pruebas de aptitud

Para los ingresos en la Empresa y ascensos por capacitación las pruebas de aptitud, se desarrollarán con arreglo a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Tribunal en el seno de la Empresa, compuesto por tres vocales designados por la Dirección y otros dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, que podrán pertenecer o no a dicho Comité, y un vocal perteneciente al personal fijo de la Empresa, que será nombrado por la Dirección de entre una terna presentada por el Comité de Empresa.

b) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar como mínimo la categoría profesional que corresponda a las vacantes de los nuevos puestos a cubrir.

c) El Jefe de Personal o persona delegada, podrá pertenecer al Tribunal con carácter de asesor pero sin voto.

d) Las pruebas de aptitud serán confeccionadas por el Tribunal examinador, con arreglo a los programas fijados en la convocatoria.

En el caso de ascenso por capacitación, los programas se ajustarán al nivel o perfil de la categoría convocada existente en la Empresa en cada momento.

e) Las calificaciones globales de las pruebas de aptitud, se puntuarán en una escala de cero a cien. La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal.

f) Los trabajadores de la Empresa, que se presenten como aspirantes, una vez terminadas las pruebas y

habiendo superado la puntuación mínima exigida por el Tribunal, tendrán un punto más por año de antigüedad en la Empresa. Todo trabajador que supere la puntuación mínima exigida por el Tribunal, se considerará aprobado sin plaza y cuando existan vacantes de la misma especialidad o categoría opositada cubrirán estas plazas por el orden de puntuación obtenida.

g) Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a revisar el examen conjuntamente con el Tribunal.

h) La Empresa deberá hacer pública la convocatoria y comunicarla al Comité de Empresa, con el máximo de tiempo posible y como mínimo en el plazo de un mes antes de celebrarse las pruebas, debiendo figurar en la misma los siguientes requisitos:

- 1) Número de plazas a cubrir.
- 2) Fecha y lugar de la celebración de las pruebas.
- 3) Temas y programas a realizar.
- 4) Plazo, lugar y forma de presentar las solicitudes.
- 5) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes.

i) El Tribunal, deberá hacer público y comunicar al Comité de Empresa, en el plazo de dos días, a partir de la finalización de las pruebas, las calificaciones finales de todos los aspirantes que hayan concurrido a las mismas.

Artículo 12.- Formación profesional

La Empresa, celebrará cursos de formación profesional para trabajadores fijos de la misma, cuando sea requerida al efecto por el Comité de Empresa y para un número no inferior a diez trabajadores.

Con este fin, después de finalizada la negociación del presente convenio, se celebrará una reunión entre Dirección de la Empresa y Comité de Empresa para programar los cursos a celebrar durante al año y las correspondientes gestiones con el INEM.

A tal efecto, la Empresa facilitará los locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo, preferentemente fuera de campaña.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso. En el caso de no presentarse a examen o no superar la calificación mínima exigida, se entregará al cursillista un certificado de asistencia.

Los que superen los exámenes citados en el punto anterior, obtendrán una puntuación mínima de dos puntos y máxima de doce, que será fijada entre la Dirección y el Comité de Empresa al programar dichos cursos, teniendo en cuenta para ello la duración y el nivel de los mismos.

Cuando estos cursos coincidan con la especialidad de categorías vacantes, convocadas mediante examen para ascensos por capacitación o plazas de nueva crea-

ción en la Empresa, se tendrá en cuenta su puntuación para acceder a los mismos, pudiendo acumular los de varios cursos con un tope máximo de veinte sobre una base de cien puntos. En los casos de igualdad de puntuación, tendrá preferencia el trabajador de la Empresa por orden de antigüedad en la misma.

Previa conformidad de la Empresa, esta sufragará los gastos de aquellos cursos de formación profesional que guarden relación directa con el trabajo desarrollado por el cursillista.

CAPÍTULO IV

VACACIONES, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

Artículo 13.- Vacaciones

a) Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, excepto los que las tomen en enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y diciembre que disfrutarán veinticuatro.

b) Cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad obtenga de su médico la correspondiente BAJA, automáticamente quedarán en suspenso las vacaciones, que se reanudarán al obtener el ALTA médica.

c) Cuando se tomen vacaciones en los meses para los que se han establecido veinticuatro días laborables, si no se toman completas en dichos periodos, se disfrutarán veintitrés días.

d) Cuando un trabajador contraiga matrimonio, podrá unir a los días de permiso retribuido por este concepto, los 10 días de vacaciones laborables de verano, aunque estas vacaciones coincidieran con el periodo de mayor actividad productiva fijada por la Empresa.

e) Calendario de vacaciones: se nombrará una Comisión, compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este convenio, que lo hará teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, los deseos de los trabajadores y la limitación que impone el artículo 38.2 apartado a) Estatuto de los Trabajadores. Las dudas y dificultades que surjan en la aplicación del calendario, serán estudiadas por la Comisión, que resolverá con flexibilidad sobre cada caso que se presente.

El calendario de vacaciones para cada año deberá realizarse en los dos últimos meses del año anterior al de su aplicación, y entregarlo al Comité de Empresa antes del día veintitrés de diciembre del año en que se realice.

En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

A tal efecto y habiéndose hecho la previa consulta que preceptúa el artículo y apartado citado anteriormente, la Empresa establece como periodo de mayor actividad productiva el comprendido entre el uno de julio y el treinta

y uno de agosto; no obstante, la Dirección de la Empresa, podrá excepcionalmente autorizar a algún trabajador que así lo solicite, para que tome su descanso en dichos meses de forma total o parcial, siempre que su actividad no se juzgue imprescindible para la Empresa en dicha época.

Todo trabajador de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar diez días laborables de vacaciones en verano, sin rebasar dos semanas, considerando como periodo de verano catorce semanas.

Al trabajador que tome las vacaciones en verano, la Empresa, podrá cambiarlo de turno con las limitaciones siguientes:

- a) El cambio de turno sólo podrá hacerse con motivo de vacaciones.
- b) No estará obligado a cambiar de turno quien renuncie a tomar vacaciones en verano.
- c) La Empresa, sólo podrá cambiar de turno al trabajador afectado dos semanas, dentro del periodo establecido para vacaciones de verano.
- d) Cuando en una sección y turno sea mayor el número de trabajadores que tengan solicitados los diez días de vacaciones consecutivos en verano que el de semanas en ese periodo, la distribución se hará dividiendo el número de trabajadores afectados entre el de semanas de vacaciones de verano y el exceso iniciarán la rotación en cada sección y turno, a partir de la fecha en que acabaron el año anterior a razón de un trabajador por periodo de dos semanas.

El trabajador que esté de baja por enfermedad o accidente correrá turno como si las hubiese disfrutado en la fecha señalada en el calendario.

Artículo 14.- Excedencias voluntarias

- 1) Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en la Empresa, cuando existan circunstancias que hagan necesario acogerse a este beneficio, tanto por la importancia como por la duración y trascendencia de la misma.
- 2) La importancia y duración de las razones alegadas se estimará libremente por la Dirección de la Empresa, que resolverá, previo informe del Comité de Empresa, facultativa e inapelablemente sobre las peticiones que se formulen y a la vista de los datos aportados por el interesado, al que podrá pedir aclaración o ampliación de los mismos.
- 3) No se concederán excedencias en ningún caso, cuando las mismas se soliciten para trabajar por cuenta ajena, al servicio de otra empresa del mismo ramo.
- 4) La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años. (Texto adecuado a la legislación actual)
- 5) Los trabajadores a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la Empresa.

6) La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

7) La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa, y el excedente permanecerá sin incorporarse hasta que exista vacante en su categoría y especialidad, salvo que la solicitud de reingreso se presente dentro de los tres meses anteriores al final de cualquiera de los años, efectuándose el reingreso al final de año en que se solicite el reingreso.

8) Tanto al iniciarse la excedencia como al reingresar al trabajo, el trabajador que haya obtenido esta situación, habrá de ser sometido a reconocimiento médico y no podrá pasar nuevamente al servicio activo si durante el tiempo de excedencia, ha contraído enfermedad profesional o sufrido accidente que suponga una limitación en el normal desenvolvimiento de su trabajo habitual.

9) Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

10) Si una vez concedida la excedencia se comprobara que los datos aportados por el interesado fueron inexactos, se producirá automáticamente la rescisión del contrato de trabajo.

11) Excedencias especiales: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará automáticamente, dentro de las dos semanas siguientes al cese en estas funciones.

Artículo 15.- Licencias con sueldo

1.- El trabajador, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

A.- En el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos remunerados de dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse a más de 80 Km., de su residencia, el permiso remunerado será de cuatro días naturales.

En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, padres políticos, hermanos y hermanos políticos, así como de convivientes de hecho debidamente inscritos en el Registro Público, se ampliarán estos permisos remunerados que no excederán de tres días naturales. Si cualquiera de las causas indicadas se producen a más de 80 Km. de la residencia del trabajador la licencia será de cinco días naturales. El derecho

al disfrute nacerá en el momento de producirse el hecho causante.

En los casos de hospitalización en centro sanitario de padres, padres políticos, hijos, cónyuges o convivientes de hecho debidamente inscritos en el Registro Público, se considerará enfermedad grave y tendrá derecho a los días de permiso que dure la estancia en el mismo, con un máximo de tres días naturales y de cinco días naturales si se produce a más de 80 Km. de la residencia del trabajador. Los días de licencia que correspondan en este párrafo podrán ser utilizados de forma alterna, siempre que ello no suponga incremento del tiempo del permiso.

B.- En caso de nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a licencias con sueldo por un periodo de tres días laborables, en situaciones normales, ampliables a tres más en caso de que se justifique la interconurrencia de enfermedad grave.

C.- Cuando el trabajador contraiga matrimonio, tendrá derecho a una licencia con sueldo de quince días naturales consecutivos, pudiendo elegir libremente cualquier época del año.

D.- El trabajador que tenga necesidad de cambio de su domicilio habitual, dispondrá de dos días de permiso retribuido para este menester.

E.- Cuando el trabajador deba cumplir algún deber de carácter público dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con sueldo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

F.- En lo no previsto en este artículo se aplicará lo establecido en el del E.T. sobre permisos retribuidos.

G.- Cuando el trabajador tenga necesidad de asistir a consulta médica de la Seguridad Social para él mismo, y la cita coincida con el de su jornada laboral, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, la empresa otorgará el permiso con sueldo por el tiempo necesario. (Recoge lo que se viene haciendo normalmente)

2.- El trabajador podrá ausentarse dentro de su jornada laboral por un máximo de 4 horas diarias hasta un total de 12 horas anuales, cuando dichas circunstancias coincidan con el turno de trabajo, para:

a) Atender cuestiones administrativas o jurídicas del trabajador y atención de necesidades médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tenga relación de dependencia con el trabajador.

b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado.

Este tipo de permisos se supeditarán al previo aviso y posterior justificación.

3.- Acumulación de horas de lactancia.

De acuerdo con lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores se acuerda la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas en los siguientes términos:

- Los trabajadores que tengan derecho a disfrute de permiso por lactancia podrán solicitar a la empresa la acumulación de las horas.

- Los días acumulados correspondientes son siete días laborables.

- El disfrute de dichos días acumulados debe efectuarse a continuación de los días de baja por maternidad o de suspensión de contrato por paternidad.

- A fin de favorecer el derecho de la mujer a la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/07, de 22 de Marzo, sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres se establece, como medida específica para la mujer, tres días laborables adicionales de acumulación de permiso por lactancia, que se disfrutarán a continuación de los siete días antes mencionados.

4.- El disfrute de las licencias previstas en los números anteriores se justificará en el plazo máximo de siete días a contar a partir del último día de disfrute de la misma, salvo causa de fuerza mayor ajena al trabajador, con la aportación de alguno de los documentos de régimen interno para tal efecto.

Artículo 16.- Licencias sin sueldo

Se concederán quince días al año, con un máximo de tres días al mes, que deberá solicitarse por escrito con cinco días de antelación. Estos tres días podrán ampliarse a siete, siempre que no coincidan con el periodo de campaña.

Cuando en una misma sección haya más de una solicitud para las mismas fechas, se le concederá al trabajador que primero la hubiese solicitado.

No se concederán estas licencias cuando supongan adelanto o prolongación de las previstas en el artículo 15 del convenio.

CAPÍTULO V

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 17.- Faltas y sanciones

I.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Cuando la Empresa tenga conocimiento de una posible falta susceptible de ser calificada como grave o muy grave, antes de la incoación del expediente disciplinario, se someterá la cuestión a una comisión paritaria, compuesta por dos miembros elegidos por la Dirección de

la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, que emitirá dictamen para un posible acuerdo en el plazo máximo de quince días. Esta comisión podrá recabar información cumplida de cuantos datos y antecedentes tenga la Empresa y el trabajador. De no aceptarse dicho dictamen por ambas partes, se procederá a la formación del expediente en los términos a que se refiere el apartado siguiente.

5. Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador, pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportunos. Durante el proceso de realización del expediente, que no será superior a quince días, el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.

6. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

II.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

2. Se considerarán como faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la

empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

III.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

IV.- Otras consecuencias de las faltas de asistencia o puntualidad.

Las faltas de puntualidad de hasta quince minutos, llevarán consigo la pérdida del 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a cada uno de los días en que haya incurrido en falta. Si estas exceden de tres en el mismo mes se perderá el 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a todo el mes.

Las faltas de asistencia al trabajo no comprendidas en el artículo quince del presente convenio y no justificadas reglamentariamente darán lugar a la pérdida del plus de asistencia de la forma siguiente:

a) La primera falta llevará consigo la pérdida del 25% del plus de asistencia correspondiente a un mes.

b) Cuando dentro de un mismo mes sea cometida una segunda falta, la pérdida será del 50% del plus de asistencia correspondiente a un mes.

c) Cuando dentro de un mismo mes, sea cometida una tercera falta consecutiva, la pérdida será del cien por cien del plus de asistencia correspondiente a un mes.

CAPÍTULO VI

ACCION SOCIAL EN LA EMPRESA

Artículo 18.- Complementos por Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal, con alta en S.S. a cargo de la empresa, ésta completará el pago delegado hasta su salario real desde el primer día de la baja, como si prestara servicio activo.

Artículo 19.- Premios a la antigüedad por una sola vez

Para premiar la lealtad en el trabajo, de los que ostentan una larga ejecutoria a través de sus años de servicio, se crean unos premios como reconocimiento de sus méritos, que se concederán con arreglo a las siguientes bases:

a) Personal con veinte años de servicio 510,00 €.

b) Personal con treinta años de servicio 650,00 €.

c) Personal con cuarenta años de servicio 1.000,00 €.

El cómputo por años de servicio se efectuará el día treinta y uno de diciembre de cada año, y el premio en metálico que se menciona se hará efectivo dentro del mes siguiente.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por jubilación forzosa, muerte o incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta y gran invalidez, si se produce en el periodo comprendido entre los 30 y los 40 años de antigüedad en la empresa, el pago será proporcional al tiempo trabajado en citado periodo.

Como reconocimiento a los méritos contraídos en el servicio prestado en la empresa, se establece un premio especial consistente en un regalo personalizado, que recibirán los trabajadores al cumplir 40 años de antigüedad en la empresa

Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir

A los trabajadores que por la índole de su trabajo tengan necesidad de utilizar el carnet de conducir al servicio de la Empresa, y por resolución administrativa o judicial, se vean privados del mismo, la Empresa, podrá clasificarlos de nuevo en otra categoría laboral, incluso inferior, pero sin que ello sea causa de despido. En ningún momento los

trabajadores afectados podrán perder más de una categoría profesional.

Artículo 21.- Complemento a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente absoluta

Con el fin de estimular y compensar los años de servicio prestados por el personal perteneciente a la plantilla de esta Empresa, se establecen mejoras a las pensiones de Jubilación e Incapacidad Permanente Absoluta, de acuerdo con las siguientes bases mínimas reguladoras:

1) Para acogerse a los beneficios que se establecen las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1.993, y haber prestado un mínimo de diez años de servicio ininterrumpidos.

b) Solicitar la Jubilación voluntaria para el mismo día que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación por lo menos.

c) Solicitar igualmente la pensión de Jubilación al Instituto Nacional de la Seguridad Social u otro organismo que lo supla.

d) Jubilarse en la fecha solicitada.

2) Las partes adquieren el compromiso de mantener por tiempo indefinido un complemento de jubilación que habrá de sumarse a la pensión que por este mismo concepto tenga el trabajador derecho a percibir del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que lo supla. La cuantía de este complemento se calculará aplicando al montante del salario percibido por el trabajador en los últimos doce meses, anteriores a la fecha de jubilación, el porcentaje que corresponda a sus años de servicio en la Empresa, según la tabla siguiente:

-25% para los jubilados con 30 años de servicio.

-20% para los jubilados entre 25 y 29 años de servicio.

-10% para los jubilados entre 20 y 24 años de servicio.

-3% para los jubilados entre 15 y 19 años de servicio.

La suma de la pensión y el complemento de jubilación no sobrepasará en ningún caso y en cómputo anual, el cien por cien del salario percibido en los últimos doce meses anteriores a la jubilación.

La suma de la pensión y el complemento no superarán en ningún momento la cantidad inicial, reduciéndose por tanto del complemento las subidas que se produzcan en la pensión.

3) Se considerará como salario percibido al montante formado por sueldo base, plus de actividad, plus de asistencia y antigüedad.

4) La cantidad que resulte de aplicar los porcentajes y condiciones establecidas en los puntos segundo y tercero del presente artículo, será distribuida en catorce pagas, abonando doce en los meses naturales vencidos y los dos restantes en 30 de junio y 15 de diciembre.

El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecerse otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

5) Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación e incapacidad permanente absoluta, al fallecer el beneficiario. La Dirección podrá solicitar la presentación del certificado de vida del titular de la pensión, cuando el pago no se realice directamente al beneficiario.

6) El personal que hubiese causado baja en la empresa, antes de cumplir los sesenta y cinco años por incapacidad permanente absoluta, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el percibido durante los doce meses precedentes a su baja por incapacidad, de conformidad con lo establecido en los puntos 2 y 3 del presente artículo.

7) La Empresa se reserva el derecho de prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de los sesenta y cinco años, establecida en las presentes bases, cuando se trate de trabajadores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligada a jubilar al interesado una vez transcurrido dicho plazo como si lo hubiera hecho en el momento oportuno.

8) Una vez oído el Comité de Empresa, las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello a la Dirección Provincial de Trabajo para su conocimiento.

9) Si la edad mínima de jubilación fuera modificada por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyéndose los sesenta y cinco años actuales por la edad que se implante.

10) Estas condiciones se mantendrán por tiempo indefinido, salvo que la legislación imponga condiciones más gravosas para alguna de las partes, en cuyo caso, se revisará este acuerdo, manteniendo el espíritu del mismo, adaptándolo a las nuevas circunstancias.

Jubilación anticipada.-

Para el personal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, pida la jubilación anticipada a partir de la edad que legalmente corresponda, se establecen las mismas condiciones que para aquellos que se jubilen al cumplir los sesenta y cinco años. Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse libremente por la Empresa.

Ayuda por hijo minusválido.-

Los trabajadores que acrediten tener hijos minusválidos, percibirán una ayuda por cada uno de los hijos integrados en la unidad familiar, de 155,00 € año, pagaderas en el mes de septiembre.

Artículo 22.- Actividades sociales

Para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas, se formará una Comisión integrada por una representación de la Empresa y de los trabajadores, que será la encargada de la organización y administración de los fondos, que procederán estos últimos de cuotas men-

suales de los trabajadores que, durante el presente año será de seis euros. La aportación de la Empresa será trimestral y se fijará cada año de acuerdo con la Directiva del Grupo de Actividades.

Los trabajadores miembros de la Comisión, serán elegidos mediante voto por un periodo de cuatro años, coincidiendo así con el mandato y elecciones del Comité de Empresa. El voto será secreto.

Obligatoriamente al mes de su elección, la Comisión deberá presentar a la aprobación de la Asamblea de trabajadores de la Empresa, el plan de trabajo que desarrollará durante su mandato.

La cantidad a pagar por los trabajadores, será descontada del importe de la nómina, salvo negativa en contrario.

Las altas y bajas de los trabajadores sólo podrán producirse durante el mes de enero de cada año, garantizándose siempre la cotización mínima de todo el año, excepto en los casos de altas y bajas en la Empresa.

Las altas y bajas de los trabajadores, se harán por escrito mediante impreso facilitado por la Comisión, excepto en los casos de bajas de la Empresa, que será comunicado por esta, lo antes posible, a la Comisión.

Artículo 23.- Seguro de accidentes colectivo

Con primas a su cargo, la Empresa concertará un seguro de Accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, que entrará en vigor a partir del vencimiento de la actual póliza, en las siguientes condiciones:

-Incapacidad Permanente Total por accidente, 55.000,00. €

-Incapacidad Permanente Absoluta por accidente, 100.000,00. €

-Muerte por accidente, 100.000,00. €

CAPÍTULO VII

REMUNERACIONES

Artículo 24.-

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, estarán integradas exclusivamente, por los siguientes conceptos:

1. SALARIO BASE

- a) Sueldo base por nivel.
- b) Actividad
- c) Asistencia

2. COMPLEMENTOS SALARIALES

2.1. COMPLEMENTOS PERSONALES:

- a) Antigüedad

2.2. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

- (a) Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables
- (b) Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo

- (c) Complementos de turnos rotativos

- (d) Complementos de pesar y tomar de temperaturas

- (e) Complementos de toxicidad, penosidad y nocturnidad

- (f) Compensación por descansos no disfrutados

3. OTRAS REMUNERACIONES

- a) Pagas extraordinarias

- b) Gratificaciones especiales

- c) Horas extraordinarias

- d) Trabajo en sábados no festivos

4. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

- a) Plus de distancia

- b) Quebranto de moneda

- c) Dietas

Artículo 25.- Sueldo Base por nivel.

El sueldo base se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en la columna primera del anexo número uno del presente convenio.

Artículo 26.- Actividad

Queda establecido el salario de actividad en la cuantía que figura en la columna correspondiente de la tabla salarial, anexo número uno de este convenio.

Este salario de actividad se devengará por días laborables efectivamente trabajados, por domingos, festivos, gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre, así como por los días de vacaciones.

Asimismo, percibirán este salario de actividad aquellos trabajadores que sean dados de baja por Incapacidad Temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la Seguridad Social que le asista durante el periodo de dicha baja, de acuerdo con lo establecido en el Artículo dieciocho de este convenio.

Artículo 27.- Asistencia

Este salario tiene como finalidad estimular la asiduidad al trabajo y lo percibirán los trabajadores que realicen una jornada completa, quedando establecido en la cuantía que figura en la columna tercera de la tabla salarial, anexo número uno, de este convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir íntegro este salario:

a) El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal.

b) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales cuando sean requeridos para asistir a actos o reuniones propias de dichos cargos.

c) El personal que acuda a visitas médicas debidamente justificadas.

d) El que disfrute de licencias reglamentarias con motivo de acontecimientos familiares a que se refiere el artículo quince de este convenio.

En los casos en que se produzcan faltas de asistencia o puntualidad la retribución por asistencia se reducirá en los términos indicados en el Artículo 17 del presente convenio.

Artículo 28.- Antigüedad

Los trabajadores de la Empresa, por cada cinco años de trabajo ininterrumpidos, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en quinquenios con el límite máximo de cinco. A tal efecto, se establece el precio del quinquenio para cada nivel en la cuantía que figura en el anexo número tres del presente convenio.

El precio del quinquenio que se aplicará será el que corresponda al último nivel del trabajador de que se trate.

Artículo 29.- Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o días de descanso semanal obligatorio, según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los días festivos.

Cuando el personal haya de trabajar cinco o más horas en domingos o festivos, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, más una retribución del ochenta y cinco por ciento del jornal del domingo o festivo. En caso de no cubrir las cinco horas estipuladas como mínimo de jornada en festivo, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas festivas en el anexo número dos. El personal que trabaje en día festivo más de la jornada establecida percibirá el exceso de horas con arreglo al valor fijado para las horas festivas.

El personal cuyo contrato establezca como días de trabajo los sábados, domingos o festivos, no les será de aplicación el contenido del párrafo anterior cuando, efectivamente, presten servicios ordinarios en el turno o modalidad de trabajo en sábados, domingos o festivos.

Artículo 30.- Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo.-

Aquellos trabajadores que por necesidades del trabajo y a requerimiento de la Empresa, deban renunciar al tiempo de descanso diario señalado para el bocadillo, percibirán como compensación diaria la gratificación siguiente:

Grupo Obrero:

-Nivel 1	4,3 €
-Nivel 2	4,5 €
-Nivel 3	6,0 €
-Nivel 4	6,2 €
-Nivel 5	6,5 €
-Nivel 6	6,5 €

Grupo Subalterno:

-Nivel 1	4,3 €
-Nivel 2	6.0 €

Dichos trabajadores podrán tomar el bocadillo en su sección.

Artículo 31.- Trabajo en sábados no festivos

Cuando el personal haya de trabajar ocho horas en sábado, tendrá un día de descanso en compensación, en

cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, más una retribución del ochenta por ciento del jornal del sábado. En caso de no cubrir las ocho horas de jornada, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas extras normales en el anexo número dos más un suplemento de 11,74 € , prorrateable según horas trabajadas.

Artículo 32.- Complementos de pesar y tomar de temperaturas

Tomar temperaturas en Colonias, Bodegas y Recuperación de CO2

Los trabajadores destinados en Bodegas, Colonias u otras secciones, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en sábados, domingos o festivos para tomar temperaturas tendrán como compensación una gratificación de 24,82 € por cada vez que lo hagan.

Pesar y tomar temperaturas en Fermentación.-

Los trabajadores destinados en Fermentación, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica, fuera de su jornada ordinaria, en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, tendrán como compensación 77,67 € por cada cuatro días que presten el servicio más un día de descanso (acumulables con el máximo de una semana) por cada tres veces que tengan que prestar el servicio.

Artículo 33.- Complementos de toxicidad, penosidad y nocturnidad

Dentro de este apartado quedan comprendidos los pluses de toxicidad, peligrosidad, penosidad, etc., que se abonarán a razón de 8,9951 € por jornada completa trabajada.

Por el plus de frío se abonará el quince por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

El plus de nocturnidad se establece en 1,70 € por hora trabajada y lo percibirá el personal que preste sus servicios desde las veintidós hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Plus de toxicidad: Además de los trabajos que establece la Ley como tóxicos queda incluido en este concepto el pintar a pistola, y por la complejidad que representa el ir anotando las horas dedicadas a esta especialidad, se abonarán todos los días del mes a los trabajadores fijos en la plantilla de pintores, y a los que con carácter eventual efectúen trabajos de esta índole, se les abonarán por días efectivamente trabajados en dicha especialidad.

Par su contenido, se estará a lo dispuesto en cada momento por las leyes vigentes.

Artículo 34.- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Una paga de 30 días pagadera el día 31 de Marzo.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Junio.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Septiembre.
- Una paga de 30 días pagadera el día 15 de Diciembre.

Para el cálculo de estas pagas extraordinarias, se computarán las columnas de sueldo base, plus de actividad y plus de asistencia de la tabla salarial, más los aumentos de antigüedad y garantía personal en su caso.

Para tener derecho a recibir el importe íntegro en cada una de ellas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses de antelación como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva la paga. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

Artículo 35.- Gratificaciones especiales

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de una gratificación extraordinaria de carácter anual equivalente a 30 días de salario, que comprende todos los conceptos indicados en el artículo anterior, pagaderas el día treinta y uno de mayo.

Artículo 36.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan en cada jornada, de las señaladas para la prestación de la jornada normal. Las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas en la cuantía establecida en el anexo número dos de este texto.

Artículo 37.- Descansos no disfrutados

Cuando el personal le sea imposible disfrutar los descansos derivados del trabajo en sábado, domingo o festivos, estos tendrán una compensación cuyo valor se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula: el salario anual del nivel del trabajador que corresponda dividido por trescientos días.

Artículo 38.- Plus de distancia

Como compensación por los gastos de locomoción para la asistencia al trabajo, todo trabajador tendrá derecho a percibir, sólo por cada día en que acuda a su trabajo, la cantidad que figura establecida en el anexo número cuatro de este convenio, dicha cantidad no se considerará incluida en el concepto salario real a que se refiere el artículo 18 del presente convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir este plus de distancia:

a) El trabajador que se encuentre accidentado, sólo cuando el siniestro se produzca en el centro del trabajo y las lesiones sean claramente perceptibles. No se abonará, por tanto, este incentivo cuando las supuestas lesiones, aunque pudieran tener su origen en un hecho que tenga la consideración legal de accidente de trabajo, no sean visiblemente demostrables, como son todo tipo de lumbalgias, ciáticas y similares.

b) Los que disfruten de licencias con sueldo a que se refiere el artículo 15 de este convenio.

Artículo 39.- Quebranto de moneda

El personal administrativo y subalterno que por la índole de su trabajo esté obligado a manejar asiduamente dinero en efectivo, tendrá una gratificación mensual de 23,17 €

Artículo 40.- Dietas

Se fija el importe de las dietas en las cantidades siguientes:

-Dieta completa.	28,30 €
-Media dieta.	15,74 €.

Artículo 41.- Personal eventual

Para el personal eventual con nivel 1 del Grupo Obrero, se fija un salario diario de 41,56 €. En este salario están incluidas las partes proporcionales de vacaciones, pagas y gratificaciones extraordinarias.

Para la contratación de este personal y cuando la urgencia así lo requiera, a juicio de ambas partes, podrán suspenderse o sustituirse por otras, las normas que establece el artículo once (pruebas de aptitud) del presente convenio.

Artículo 42.- Condiciones para tener derecho a la totalidad de las percepciones

Todas las percepciones señaladas en el presente convenio, se refieren a la jornada completa que establece el artículo sexto, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimientos mínimos, para tener derecho a la totalidad de las percepciones es preciso haber cubierto íntegramente la jornada. Los trabajadores que presten sus servicios en horario inferior a la jornada normal, percibirán sus salarios en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 43.- Absorción

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos con aquellas retribuciones establecidas o que pudieran establecerse con carácter general y obligatorio.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES Y OTROS DERECHOS

Artículo 44.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:

- 1) Reestructuración de plantillas.
- 2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.
- 3) Planes de formación profesional.
- 4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas en la Empresa de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.

h) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los encargados lleguen a buen término.

j) Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

k) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla.

Ningún miembro del Comité de Empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como miembro del Comité. Si el despido o sanción correspondiera a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, poseerán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas, tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del descanso para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Empresa.

Dispondrán de un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera.

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito.

Cada grupo sindical podrá acumular las horas sindicales de sus miembros en el Comité de Empresa, con las limitaciones siguientes:

-En todo caso el cedente deberá estar desempeñando plenamente su trabajo en activo.

-Para poder acumular las horas será imprescindible informar a la Empresa antes de los cinco últimos días del mes anterior, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados.

a) Visitas a otras fábricas del sector.

b) Asistencia a congresos de los sindicatos.

c) Cursos de formación sindical.

e) Actos propios de los cargos sindicales, representativos a nivel regional o estatal.

Artículo 45.- Secciones Sindicales de Empresa

Las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 46.- Asambleas

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de Asambleas en el centro de trabajo, dentro de la jornada laboral, con los siguientes requisitos:

a) Deberá convocarlas el Comité de Empresa.

b) La Empresa deberá conocer previamente el orden del día.

c) No podrá celebrarse más de una al mes.

d) No podrá prolongarse más de una hora.

e) El Comité de Empresa acordará con la Dirección de la Empresa el horario y medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

f) Para la celebración de Asambleas extraordinarias, será necesaria la autorización de la Empresa.

Artículo 47.- Reconocimientos e informes médicos especiales

Los trabajadores que presten sus servicios en el taller y pantallas de botellería, así como los soldadores, serán reconocidos de la vista, como mínimo una vez al año, por personal especializado en esta materia.

Los trabajadores que presten sus servicios en las secciones de frío y para determinar posibles enfermedades profesionales (artrosis, reumatismo, etc.) se les reconocerá, como mínimo una vez al año, por personal especializado.

Los trabajadores que presten sus servicios en las secciones de taller de botellería, botellería, barrilería, sala de máquinas y generadores de vapor, se les efectuará reconocimiento médico de oídos, cada año, por personal especializado. Estando obligados a llevar el material de protección que se les facilite.

Asimismo, a todos los trabajadores de la Empresa, se les efectuará reconocimiento médico general una vez al año.

A cada trabajador se le facilitarán los resultados de las exploraciones médicas, siempre que sean solicitados por los interesados.

Con el fin de poder hacer un seguimiento de las enfermedades que padecen los trabajadores de esta Empresa y su conexión con el puesto de trabajo que desarrollan en la misma, el Servicio Médico de Empresa, elaborará un informe anual en el que figurarán como mínimo los siguientes datos:

- a) Tipo de enfermedades y accidentes que han padecido en el año los trabajadores de cada sección o departamento de la Empresa.
- b) Frecuencia y grado de dichas enfermedades y accidentes.
- c) Medidas de corrección y seguridad existentes en cada sección y grado de utilización de las mismas.
- d) Antigüedad de los trabajadores en las citadas secciones o departamentos.

Dicho informe lo entregará a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa.

Artículo 48.- Ropa de trabajo

Además de la ropa de trabajo habitual que la Empresa proporciona, se facilitará anorak a los trabajadores destinados en Fontanería, Taller Mecánico, Tractoristas, Carpinteros y Maltería (Secciones de clasificado y limpieza de malta), ropa de abrigo adecuada para el personal destinado en la sección de Carga y Descarga. Dentro de la ropa habitual que la Empresa proporciona se consideran las camisas que se facilitan a conductores, conductor-vendedor, subalternos de segunda y personal del grupo obrero, quedando establecida en dos camisas al año la dotación para dicho personal.

Artículo 49.- Rendimientos mínimos

Teniendo en cuenta las características especiales de la Industria Cervecera, la determinación de los rendimien-

tos mínimos presenta serios obstáculos difíciles de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por elementos mecánicos, por estas circunstancias, no es posible incluir en el presente convenio una tabla de rendimientos.

Artículo 50.- Plantillas

La Dirección de la Empresa confeccionará su plantilla de acuerdo con las necesidades de personal que exija el proceso de producción; pero deberán ajustarse a los siguientes porcentajes mínimos:

Grupo Técnico y Administrativo:

Niveles 5, 6 y 7	el 20%
Nivel 4	el 10%
Nivel 3	el 5%
Nivel 2	el 20%
Nivel 1	el 35%

Grupo Comercial:

Niveles 5, 6 y 7	el 20%
Nivel 4	el 15%
Nivel 2	el 20%
Nivel 1	el 35%

Grupo Obrero:

Nivel 6.....	el 5%
Nivel 5.....	el 10%
Nivel 4.....	el 15%
Nivel 3.....	el 20%
Nivel 2.....	el 25%
Nivel 1.....	el 25%

Grupo Subalternos:

En este grupo no se establecen porcentajes mínimos.

Artículo 51.- Legislación supletoria

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Disposicion Adicional Primera. Garantía personal.-

A todos los trabajadores que a la firma de este convenio componen la plantilla actual, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposicion Adicional Segunda.-

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente convenio, hacen constar que se han tenido en cuenta las previsiones de la L.O. 3/2007, para la igualdad, habiendo regulado algunos derechos que pretenden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

Asimismo, los negociadores manifiestan que las relaciones laborales en la empresa se rigen por el respeto a los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, comprometiéndose a mantener reuniones periódicas para el análisis y valoración de la efectiva aplicación de dichos principios.

Disposicion Adicional Tercera.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria del convenio colectivo de los años 1997 al 1999, se incorporan a este Convenio como Anexo número seis la definición de funciones de los distintos niveles laborales.

Para el encuadramiento profesional se tendrá en cuenta lo establecido en el Artículo 22,5.º del ET acordándose la polivalencia funcional de los distintos niveles dentro de cada grupo profesional.

Así mismo, se incorpora como Anexo número siete la tabla de equivalencias de los niveles laborales estable-

cidos en el Anexo número seis y las anteriores categorías profesionales.

Dicha tabla de equivalencias se ha establecido a meros efectos retributivos, teniendo en cuenta que las categorías establecidas en anteriores convenios son reflejo de las condiciones personales adquiridas, no necesariamente vinculadas a las funciones.

En lo sucesivo el nivel retributivo vendrá determinado por el contenido funcional desempeñado de acuerdo con las definiciones establecidas en el anexo número seis, sin perjuicio de que tales funciones puedan ser realizadas por trabajadores con niveles superiores consolidados.

El enunciado del presente texto de convenio, refleja plena y exactamente la voluntad concordante de ambas partes negociadoras, por lo cual y en prueba de conformidad con dicho texto, firman el mismo, los miembros de la Comisión Negociadora, en Espinardo-Murcia, a treinta de junio de dos mil ocho.

El Secretario.—Vocales por la Empresa.—Vocales por los Trabajadores.

ANEXO NÚMERO 1 TABLA DE SALARIOS

Niveles		Concepto Sueldo Base	Concepto P. Actividad	Concepto P. Asistencia	Total
GRUPO A TECNICO:					
711	Nivel 1	551,92 €	389,91 €	36,69 €	978,52 €
712	Nivel 2	775,83 €	493,88 €	36,69 €	1.306,40 €
713	Nivel 3	895,21 €	547,15 €	36,69 €	1.479,05 €
714	Nivel 4	931,65 €	625,85 €	36,69 €	1.594,19 €
715	Nivel 5	984,71 €	660,50 €	36,69 €	1.681,90 €
716	Nivel 6	1.133,92 €	681,59 €	36,69 €	1.852,20 €
717	Nivel 7	1.491,99 €	486,04 €	36,69 €	2.014,72 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS:					
721	Nivel 1	551,92 €	389,91 €	36,69 €	978,52 €
722	Nivel 2	775,83 €	493,88 €	36,69 €	1.306,40 €
723	Nivel 3	895,21 €	547,15 €	36,69 €	1.479,05 €
724	Nivel 4	931,65 €	625,85 €	36,69 €	1.594,19 €
725	Nivel 5	984,71 €	660,50 €	36,69 €	1.681,90 €
726	Nivel 6	1.133,92 €	681,59 €	36,69 €	1.852,20 €
727	Nivel 7	1.491,99 €	486,04 €	36,69 €	2.014,72 €
GRUPO C COMERCIAL:					
731	Nivel 1	551,92 €	389,91 €	36,69 €	978,52 €
732	Nivel 2	775,83 €	493,88 €	36,69 €	1.306,40 €

Niveles		Concepto	Concepto	Concepto	Total
		Sueldo Base	P. Actividad	P. Asistencia	
733	Nivel 3	895,21 €	547,15 €	36,69 €	1.479,05 €
734	Nivel 4	931,65 €	625,85 €	36,69 €	1.594,19 €
735	Nivel 5	984,71 €	660,50 €	36,69 €	1.681,90 €
736	Nivel 6	1.133,92 €	681,59 €	36,69 €	1.852,20 €
737	Nivel 7	1.491,99 €	486,04 €	36,69 €	2.014,72 €

GRUPO D OBREROS:

741	Nivel 1	432,34 €	358,37 €	36,69 €	827,40 €
742	Nivel 2	469,12 €	390,50 €	36,69 €	896,31 €
743	Nivel 3	656,48 €	376,70 €	36,69 €	1.069,87 €
744	Nivel 4	716,16 €	501,45 €	36,69 €	1.254,30 €
745	Nivel 5	775,84 €	577,31 €	36,69 €	1.389,84 €
746	Nivel 6	895,21 €	580,35 €	36,69 €	1.512,25 €

GRUPO E SUBALTERNOS:

751	Nivel 1	432,34 €	358,37 €	36,69 €	827,40 €
752	Nivel 2	656,48 €	376,70 €	36,69 €	1.069,87 €
753	Nivel 3	716,17 €	501,45 €	36,69 €	1.254,31 €
754	Nivel 4	775,84 €	577,31 €	36,69 €	1.389,84 €

ANEXO NÚMERO 2
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Denominación Código	Niveles	Concepto H.Ext.Lab.N.	Concepto H.Ext.Lab.Fest.
		514	516

GRUPO A TECNICOS:

711	Nivel 1	9,4335 €	10,6166 €
712	Nivel 2	13,5063 €	15,2024 €
713	Nivel 3	13,8832 €	15,5480 €
714	Nivel 4	13,8832 €	15,5480 €
715	Nivel 5	14,3753 €	16,0296 €
716	Nivel 6	14,9512 €	17,0138 €
717	Nivel 7	17,4744 €	21,2018 €

GRUPO B ADMINISTRATIVOS:

721	Nivel 1	9,4335 €	10,6166 €
722	Nivel 2	13,5063 €	15,2024 €
723	Nivel 3	13,8832 €	15,5480 €
724	Nivel 4	13,8832 €	15,5480 €
725	Nivel 5	14,3753 €	16,0296 €
726	Nivel 6	14,9512 €	17,0138 €
727	Nivel 7	17,4744 €	21,2018 €

GRUPO D OBREROS:

741	Nivel 1	8,2190 €	9,8209 €
742	Nivel 2	8,9204 €	10,6271 €
743	Nivel 3	12,5535 €	14,8151 €
744	Nivel 4	13,2760 €	14,9721 €
745	Nivel 5	13,8832 €	15,5480 €
746	Nivel 6	13,8832 €	15,5480 €

GRUPO E SUBALTERNOS:

751	Nivel 1	8,2190 €	9,8209 €
752	Nivel 2	12,5535 €	14,8151 €
753	Nivel 3	13,8832 €	15,5480 €
754	Nivel 4	13,8832 €	15,5480 €

ANEXO NÚMERO 3
TABLA PRECIO QUINQUENIOS ANTIGÜEDAD

Niveles	Código	Concepto
	0322	Antigüedad
GRUPO A TECNICOS: Precio por Nivel		
711	Nivel 1	15,91 €
712	Nivel 2	22,64 €
713	Nivel 3	25,82 €
714	Nivel 4	26,81 €
715	Nivel 5	29,11 €
716	Nivel 6	32,27 €
717	Nivel 7	42,03 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS:		
721	Nivel 1	15,91 €
722	Nivel 2	22,64 €
723	Nivel 3	25,82 €
724	Nivel 4	26,81 €
725	Nivel 5	29,11 €
726	Nivel 6	32,27 €
727	Nivel 7	42,03 €
GRUPO C COMERCIAL:		
731	Nivel 1	15,91 €
732	Nivel 2	22,64 €
733	Nivel 3	25,82 €
734	Nivel 4	26,81 €
735	Nivel 5	29,11 €
736	Nivel 6	32,27 €
737	Nivel 7	42,03 €
GRUPO D OBREROS:		
741	Nivel 1	12,93 €
742	Nivel 2	13,87 €
743	Nivel 3	19,35 €
744	Nivel 4	21,03 €
745	Nivel 5	22,64 €
746	Nivel 6	25,82 €
GRUPO E SUBALTERNOS:		
751	Nivel 1	12,02 €
752	Nivel 2	19,35 €
753	Nivel 3	21,03 €
754	Nivel 4	22,64 €

ANEXO NÚMERO 4
TABLA PARA PLUS DISTANCIA

Niveles **Concepto**
Plus distancia

GRUPO A TECNICOS:

711	Nivel 1	5,2700 €
712	Nivel 2	7,1519 €
713	Nivel 3	8,4754 €
714	Nivel 4	8,7696 €
715	Nivel 5	9,0713 €
716	Nivel 6	9,2492 €
717	Nivel 7	9,7708 €

GRUPO B ADMINISTRATIVOS:

721	Nivel 1	5,2700 €
722	Nivel 2	7,1519 €
723	Nivel 3	8,4754 €
724	Nivel 4	8,7696 €
725	Nivel 5	9,0713 €
726	Nivel 6	9,2492 €
727	Nivel 7	9,7708 €

GRUPO C COMERCIAL:

731	Nivel 1	5,2700 €
732	Nivel 2	7,1519 €
733	Nivel 3	8,4754 €
734	Nivel 4	8,7696 €
735	Nivel 5	9,0713 €
736	Nivel 6	9,2492 €
737	Nivel 7	9,7708 €

GRUPO D OBREROS:

741	Nivel 1	4,6080 €
742	Nivel 2	4,9506 €
743	Nivel 3	6,6659 €
744	Nivel 4	7,2190 €
745	Nivel 5	7,6946 €
746	Nivel 6	8,3926 €

GRUPO E SUBALTERNOS:

751	Nivel 1	4,2932 €
752	Nivel 2	6,9962 €
753	Nivel 3	6,8900 €
754	Nivel 4	6,9295 €

ANEXO NÚMERO CINCO**NIVELES LABORALES**

La descripción de los actuales niveles salariales, se ha realizado teniendo en cuenta capacidad profesional de los trabajadores, el grado de formación profesional exigible de acuerdo con el sistema de educación actual, así como el nivel tecnológico implantado en la Empresa

Nivel 1 obrero.-

Desarrolla tareas de carácter simple que requieren, principalmente, esfuerzo físico y/o atención, y se ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas, tales como: envasado, acondicionado, paletización, carga y descarga de productos o materiales, limpieza de talleres, naves, etc.

Utiliza máquinas que no sean excesivamente complicadas en su manejo

Formación: Conocimientos al nivel de Formación Profesional o acreditar los conocimientos de la especialidad de que se trate

Nivel 2 obrero.-

Desarrolla tareas que se realizan siguiendo un método preciso de trabajo con un alto grado de supervisión. Utiliza máquinas sencillas. Carga y descarga mercancías y se ocupa del mantenimiento del almacén en cuanto a orden y limpieza. Utiliza carretillas manuales o mecánicas.

Formación: Formación Profesional o similar. o acreditar los conocimientos de la especialidad de que se trate

Experiencia.- Acreditará una experiencia mínima de 4 años en tareas similares.

Nivel 3 obrero.-

Desarrolla tareas que requieren conocimientos profesionales adecuados y aptitudes prácticas aunque se realicen bajo instrucciones precisas, ayuda en los procesos de elaboración del producto, manualmente o a través del manejo de máquinas o equipos sencillos y, también, vigilando el desarrollo de las operaciones.

Tareas de transporte y paletización realizados con elementos mecánicos, ayuda en tareas complementarias de almaceneros además de carga y descarga

Tareas normales de oficio, albañilería, electricidad, mecánica, etc.

Formación: Formación Profesional II, BUP o similar.

Nivel 4 obrero.-

Recepciona materiales y los despacha a las distintas unidades productivas. Cumplimentará hojas de recepción, reclama y conforma albaranes. Expide productos terminados. Prepara hojas de ruta. Colabora en la toma de inventarios.

Desarrolla tareas de transporte de materiales dentro del almacén utilizando carretilla elevadora. Transporta materias primas desde el interior de los camiones a los al-

macenes y productos terminados desde la producción al almacén, comprobando y conformando los albaranes de recepción de la mercancía así como las órdenes de carga en su caso.

Desarrolla tareas operativas de maquinaria o equipos relacionados con el proceso productivo, controlando su funcionamiento y evitando los defectos que en el mismo pudieran producirse. Se ocupa de los procesos de elaboración de los productos.

Desarrolla tareas ordinarias de mantenimiento. Efectúa tareas no muy complejas de máquinas, equipos e instalaciones.

Formación – Formación Profesional II, B.U.P o equivalente

Nivel 5 Obrero.-

Tareas que exigen iniciativa y razonamiento por parte del trabajador que las ejecuta de forma autónoma, asumiendo bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Puede ser ayudado por otros trabajadores a los cuales indicará las tareas realizar por estos.

Desarrolla tareas de regulación y control de los procesos productivos que generan la elaboración del producto. Acciona maquinaria o equipos directamente relacionados con estos fines.

Desarrolla tareas de localización y reparación de averías en máquinas, equipos o instalaciones. Monta, desmonta, ajusta, modifica, rectifica piezas y componentes.

Conducción con reparto de mercancías

Tareas de oficio al más alto nivel, albañilería, mecánica, electricidad, etc., que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad

Formación : Formación Profesional Grado superior complementada con formación específica de carácter profesional.

Nivel 6 obrero.-

Funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de varios trabajadores.

Mando directo al frente de un grupo de operarios de oficio, mecánicos, albañiles, electricistas, etc.

Responsabilidad de una unidad de producción que pueden ser secundadas por trabajadores de un grupo profesional inferior

Formación: Formación Profesional Grado superior complementada con formación específica y amplia experiencia profesional

Nivel 1 Técnico

Realiza análisis sencillos, colabora con los trabajadores de niveles superiores. Toma de muestras y preparación de estas para su análisis

Labores elementales en laboratorio

Formación: Formación Profesional II

Nivel 2 Técnico.-

Ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Análisis de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis

Grabación en máquinas de recogida de datos

Formación: Formación Profesional II de grado superior

Nivel 3 técnico.

Tareas que exigen iniciativa y razonamiento por parte del trabajador que las ejecuta de forma autónoma, asumiendo bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Puede ser ayudado por otros trabajadores a los cuales indicará las tareas a realizar por estos.

Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios. Obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis

Programador de informática

Formación: Formación académica de grado medio o Formación Profesional de grado superior completados con experiencia mínima de tres años en puesto similar.

Nivel 4 técnico.-

Realiza funciones de coordinación, integración y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis

Formación: Formación Profesional de grado superior completados con una experiencia o titulación profesional superior o estudios específicos que le permitan desarrollar su función.

Nivel 5 técnico.-

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales

Desarrolla análisis de las materias primas y de los productos elaborados en sus fases intermedias y finales. Extiende boletines de análisis. Prepara los reactivos necesarios. Controla las fabricaciones del producto verificando si se cumplen las especificaciones e introduciendo las oportunas correcciones.

Colabora en trabajos de investigación, control de calidad: estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Responsabilidad de una unidad de producción, mantenimiento o servicios.

Analista de aplicaciones de informática.

Formación: Formación académica de grado medio, completada con experiencia adquirida en trabajos análogos.

Nivel 6 técnico.-

Realización de tareas que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Realización de actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Concibe, diseña y desarrolla especificaciones técnicas de productos, instalaciones, maquinaria, moldes, etc. Estudia y diseña posibles mejoras del funcionamiento de los equipos e instalaciones de la empresa.

Responsabilidad técnica de laboratorio o del conjunto de varios (Se pueden instalar pequeños laboratorios en fábrica)

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación.

Supervisión técnica de los servicios e incluso de todos los procesos técnicos

Responsabilidad de la explotación del conjunto del proceso de datos.

Técnicos de informática que fundamentalmente realizan funciones de análisis orgánico y funcional.

Formación: Titulación académica de grado superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Nivel 7 técnico.-

Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejerce sobre uno o varios sectores de la empresa, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección de la empresa.

Funciones consistentes en la planificación, ordenación y supervisión de servicios.

Desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

La responsabilidad del control, planificación y desarrollo del conjunto de tareas de informática

Formación: Titulación académica de grado superior completada estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Nivel 1 administrativo.-

Operaciones que se realizan siguiendo un método concreto y preciso, con un alto grado de supervisión Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares

Formación: Formación Profesional



FASCÍCULO II

DE LA PÁGINA 24729 A LA 24804

BORM

Nivel 2 administrativo.-

Ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Coordinación y control de facturas, albaranes, etc. Se responsabiliza del cálculo de comisiones y ventas.

Desarrolla tareas financiero-contables consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad o bien efectúa otras operaciones administrativas tales como cálculo de precios, análisis de facturas, pagos a proveedores.

Que alcance 240 pulsaciones en máquina, de esmerada presentación de trabajo, ortografía correcta, capaz de redactar correo de trámite según indicaciones verbales.

Formación: Formación Profesional II de grado superior
Conocimientos de informática a nivel de usuario.

Nivel 3 administrativo.-

Desarrolla tareas financiero-contables consistentes en procesar datos suministrados por otros administrativos. Confecciona estados de cuentas, balances, análisis de costes, previsiones de tesorería, etc.

Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero. Correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.

Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución, con registro en libros del movimiento diario

Desarrolla tareas de cálculo de salarios, estimación de costes de personal, liquidación de seguros sociales. IRPF y haberes de personal

Formación: Formación académica de grado medio o Formación Profesional de grado superior completados con experiencia mínima de tres años en puesto similar.

Conocimientos de informática a nivel de usuario

Nivel 4 administrativo.-

Realiza funciones de coordinación, integración y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Tareas de contabilidad siempre que impliquen la reunión de elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Formación: Formación Profesional de grado superior completados con una experiencia o titulación profesional superior o estudios específicos que le permitan desarrollar su función.

Conocimientos de informática a nivel de usuario

Nivel 5 administrativo.-

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios de administración que por su dimensión no precise subdivisiones orgánicas.

Formación: Formación académica de grado medio, completada con experiencia adquirida en trabajos análogos.

Conocimientos de informática a nivel de usuario

Nivel 6 administrativo.-

Realización de tareas que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Realización de actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Toma correspondencia, comunicaciones e informes en taquigrafía (en dos idiomas al menos). Redacta correspondencia habiendo sido informada de los puntos esenciales del contenido y la prepara para firmarla y enviarla. Traduce textos, atiende visitas, concierne entrevistas, etc. Depende del director correspondiente.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de las actividades administrativas de la empresa.

Formación: Titulación académica de grado superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Conocimientos de informática a nivel de usuario

Nivel 7 administrativo

Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejerce sobre uno o varios sectores de la empresa, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección de la empresa.

Funciones consistentes en la ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo

Formación: Titulación académica de grado superior completada estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Conocimientos de informática a nivel de usuario

Nivel 1 comercial.-

Realiza operaciones siguiendo un método concreto y preciso, con un alto grado de supervisión

Vendedores

Formación: BUP o equivalente

Nivel 2 comercial.-

Realiza operaciones siguiendo un método concreto y preciso, con un alto grado de supervisión Redacta regular-

mente informes sobre visitas, ventas, productos y actividades de la competencia.

Formación: BUP o equivalente complementada con formación específica.

Nivel 3 comercial.-

Responsable de alcanzar la cifra de ventas presupuestada mediante acciones y/o visitas a clientes. Redacta regularmente informes sobre visitas, ventas, productos y actividades de la competencia.

Formación: BUP o equivalente complementada con formación específica.

Nivel 4 comercial.-

Realiza funciones de coordinación, integración y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Vendedores especializados responsables de una zona de ventas.

Formación: Formación académica de grado medio y específicas de la especialidad

Nivel 5 comercial

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales

Supervisores de una red de ventas

Formación: Formación académica de grado medio, completada con experiencia adquirida en trabajos análogos.

Nivel 6 comercial.-

Realización de tareas que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Realización de actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada

Delegado de la red de ventas.

Formación: Titulación académica de grado superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Nivel 7 comercial.-

Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejerce sobre uno o varios sectores de la empresa, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección de la empresa.

Funciones consistentes en la ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo

Formación: Titulación académica de grado superior completada estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Nivel 1 subalterno

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren únicamente atención.

Servicios de portería

Tareas que consisten en efectuar recados, llevar o recoger correspondencia, atender la centralita telefónica

Formación: Formación profesional o equivalente

Nivel 2 subalterno

Atiende la centralita telefónica recibiendo y pasando llamadas, poniéndolas al exterior, y recogiendo mensajes. Atiende el telex, recibe a los visitantes poniéndoles en contacto con la persona adecuada (un idioma)

Vigilancia jurada o con armas

Formación: Formación profesional o BUP, acompañado de formación específica al puesto de trabajo.

Nivel 3 subalterno.-

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas

Operadora de teléfono y recepcionista con dominio de idiomas extranjeros (dos idiomas), atiende el telex y recibe a los visitantes poniéndolos en contacto con la persona adecuada.

Formación: FP II, BUP o equivalente acompañado de dilatada experiencia.

Nivel 4 subalterno.-

Tareas que exigen iniciativa y razonamiento por parte del trabajador que las ejecuta de forma autónoma, asumiendo bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de varios trabajadores.

Formación: FP II, BUP o equivalente acompañado de dilatada experiencia

ANEXO NÚMERO SEIS

EQUIVALENCIA DE CATEGORIA Y NIVELES

Niveles	Categorías
GRUPO A TECNICOS:	GRUPO A TECNICOS
Nivel 2	Oficial de segunda
Nivel 3	Oficial de primera
Nivel 4	Oficial de 1ª Resp. Negoc
Nivel 5	Jefe de segunda
Nivel 6	Jefe de primera
GRUPO B ADMINISTRATIVOS:	GRUPO B ADMINISTRATIVOS:
Nivel 2	Oficial de segunda
Nivel 3	Oficial de primera
Nivel 4	Oficial de 1ª Resp. Negoc
Nivel 5	Jefe de segunda
Nivel 6	Jefe de primera
GRUPO C COMERCIAL:	GRUPO C COMERCIAL:
Nivel 2	Inspector de tercera
Nivel 3	Inspector de primera
Nivel 4	Inspector 1ª Resp. Zona
GRUPO D OBRERO:	GRUPO D OBRERO:
Nivel 3	Ayudante
Nivel 4	Oficial de segunda
Nivel 5	Oficial de primera
Nivel 6	Oficial 1ª Jefe de Equipo