

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

6648 Resolución de 30 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Panrico, S.A.- Exp. 7/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Panrico, S.A. (Código de Convenio número 3002752) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 17-03-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, 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 del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 30 de abril de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PANRICO S.A. CENTRO DE PRODUCCIÓN DE MURCIA

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- Ámbito de aplicación.
- Art. 2.- Ámbito temporal.
- Art. 3.- Denuncia y prórroga.
- Art. 4.- Derecho supletorio.
- Art. 5.- Compensación y absorción.
- Art. 6.- Condiciones más beneficiosas.
- Art. 7.- Vinculación a la totalidad.
- Art. 8.- Comisión paritaria.

CAPÍTULO II.- EMPLEO Y CONTRATACION

- Art. 9.- Contratación indefinida en jornada flexible.
- Art. 10.- Periodo de prueba.
- Art. 11.- Copia básica del contrato de trabajo.
- Art. 12.- Extinción contratos de circunstancias de la producción.
- Art. 13.- Empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 14.- Organización del trabajo.
- Art. 15.- Categorías profesionales.

Art. 16.- Multas de tráfico.

Art. 17.- Movilidad funcional.

CAPÍTULO IV.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Art. 18.- Jornada de trabajo y descansos.
- Art. 19.- Horario de trabajo.
- Art. 20.- Plus domingos y festivos.
- Art. 21.- Vacaciones.
- Art. 22.- Horas Extraordinarias.
- Art. 23.- Calendario laboral.
- Art. 24.- Licencias.

CAPÍTULO VI.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 25.- Excedencias.

CAPÍTULO VII.- SALARIOS

Art. 26.- Retribuciones, complementos e incremento salarial.

CAPÍTULO VIII.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- Art. 27.- Promoción profesional (ascensos).
- Art. 28.- La formación profesional en la empresa.

CAPÍTULO X.- DERECHOS COLECTIVOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Art. 29.- Derechos sindicales.
- Art. 30.- Comité de Empresa.
- Art. 31.- Incapacidad Temporal.
- Art. 32.- Indemnización por muerte o invalidez.
- Art. 33.- Ayuda por jubilación.
- Art. 34.- Ayuda escolar.
- Art. 35.- Premio a la constancia.

CAPÍTULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Art. 36.- Prendas de trabajo.
- Art. 37.- Vigilancia de la salud.
- Art. 38.- Carnet de manipulador.

CAPÍTULO XII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 39.- Faltas y sanciones.

CAPÍTULO XIII.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Art. 40.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa PANRICO S.A. en el centro de fabricación de San Ginés (Murcia)

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo todo el personal al que hace referencia el Art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por La Comisión Negociadora del mismo y finalizará el 31 de diciembre de 2006. No obstante los efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de julio de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

A su vencimiento, el Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de su vigencia, o de cada una de sus prórrogas. Durante el proceso de negociación y hasta la firma de uno nuevo, seguirá aplicándose el Convenio denunciado. En el supuesto de no ser denunciado el Convenio en tiempo y forma las partes estarán obligadas a negociar los aspectos económicos.

Artículo 4.- Derecho supletorio.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a sus trabajadores.

En las materias no reguladas en el presente Convenio se considerará norma supletoria de carácter general el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Cocinados, firmado por la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería y por CC.OO. y U.G.T y publicado en el B.O.E. el 11 de marzo de 1.996.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y computo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.)

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo o pacto entre la empresa y sus trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio deberán respetarse en su integridad.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que por el Organismo laboral o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias,

objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente su contenido. No obstante, si fuera rechazado por el Organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

Artículo 8. - Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores y tres miembros por parte de la Empresa. Esta Comisión será designada por ambas partes, manteniéndose el mismo número de componentes, durante la vigencia del presente Convenio.

Capítulo II.- Empleo y contratación**Artículo 9.- Contratación indefinida en jornada flexible.**

1. El contrato indefinido a tiempo completo con jornada flexible, responde cualitativamente como un factor determinante en la adecuación de la disponibilidad de los recursos respecto a las exigencias del mercado, propiciando un excelente ajuste de necesidades y disponibilidades, sin menoscabo de la dignidad y retribución del personal contratado bajo esta modalidad.

2. La jornada flexible en computo anual será distribuida por la Empresa con arreglo a sus necesidades productivas. Se garantiza un mínimo de cinco y un máximo de ocho horas y media ordinarias de jornada diaria, compensando de este modo, los días y épocas de menor con los de mayor trabajo, respetando siempre el cómputo anual previsto en este Convenio Colectivo.

3. La jornada de trabajo se prestará durante seis días a la semana, de domingo a viernes ambos inclusive. Los trabajadores en jornada flexible, salvo en los meses de julio, agosto y Navidad, tendrán derecho a descansar, además del sábado completo, uno de cada dos viernes sucesivos, trabajando los festivos anuales y descansando las vísperas de los mismos.

4. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, tendrán derecho al disfrute del descanso para «bocadillo», con independencia del número de horas ordinarias realizadas diariamente.

5. Los excesos de jornada diaria ordinaria de trabajo de más de 8 horas y 30 minutos, se retribuirán mensualmente como horas extraordinarias en el recibo de salarios.

6. La jornada teórica diaria de trabajo queda establecida en siete horas y media (7 h. y 30 minutos) y servirá para determinar el exceso o defecto de horas trabajadas cada día y el saldo permanente resultante.

7. Los excesos o defectos de la jornada diaria real de trabajo respecto a la jornada teórica diaria, es decir,

la diferencia por exceso o defecto de las trabajadas sobre la jornada teórica, serán llevados a una cuenta individualizada, diaria y permanente que mantendrá actualizado el saldo a favor del trabajador/a o la empresa.

8. El saldo indicado en el párrafo anterior será revisado cada año el 31 de diciembre de forma que, traduciendo los excesos de horas a días de trabajo de jornada teórica, se salden mediante compensación con días de descanso dentro del primer cuatrimestre del año siguiente. El disfrute de éstos días se realizará ininterrumpidamente de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa. En la retribución diaria de éstos días de descanso, serán incluidos todos los conceptos retributivos que correspondan al trabajador por aplicación de lo regulado en este artículo. En el supuesto de que el saldo sea por defecto, es decir, que el trabajador adeude horas a la empresa, éstas se compensarán en la medida de lo posible durante el primer cuatrimestre del año siguiente.

9. La diferencia resultante de cada trabajador al 31 de diciembre entre la jornada teórica anual y la jornada anual establecida en el presente Convenio Colectivo, se trasladará a la cuenta individual de los mismos.

10. Cuando el trabajador cause baja definitiva en la Empresa, con independencia del motivo, el saldo resultante de horas será liquidado mediante la retribución de las mismas como extraordinarias si dicho saldo fuera favorable al trabajador, o su deducción en la liquidación como horas ordinarias si el saldo fuera favorable a la Empresa.

11. El mayor o menor número de horas de trabajo en jornada diaria, consecuencia de la aplicación del presente artículo, afectará a la percepción económica del trabajador de forma distinta según la naturaleza de cada concepto retributivo, de tal manera que:

a. Salario Base diario y Plus Convenio: Se percibirán íntegramente por día natural, con independencia del número de horas que realice el trabajador.

b. Plus de Asistencia, Plus de Transporte, Plus de Limpieza de Ropa, Plus Festivo: Se percibirán íntegramente por día efectivo de trabajo, con independencia del número de horas que realice el trabajador.

12. Como consecuencia de las necesidades logísticas y productivas, derivadas del suministro de productos a las distintas regiones del estado, el trabajador a requerimiento de la empresa prestará sus servicios durante un máximo de tres días al año de los previstos de descanso, cuya fecha determinará la empresa y los representantes de los trabajadores percibiendo por ello el trabajador 104'21 € por cada uno de los citados días trabajados durante el periodo comprendido entre el 1-7-03 al 31-12-03, y de 106'82 € a partir del 1-1-04, no computándose las horas realizadas a los efectos de la jornada anual.

13. El personal contratado bajo ésta modalidad, salvo acuerdo entre trabajador y empresa, disfrutará

sus vacaciones anuales en dos periodos. Uno de los periodos será el comprendido por la 2.ª quincena del mes de Junio y la 1.ª quincena de Septiembre de cada año, y el otro periodo comprenderá los meses de Julio y Agosto. En cada periodo, el trabajador disfrutará de forma continuada del 50% de los días que le correspondan cada año, exceptuando a quienes tengan derecho a un total inferior a 16 días en cuyo caso las disfrutaran en un mismo periodo.

14. La plantilla fija con jornada fija en la sección de producción no podrá ser inferior a 68 trabajadores, computándose a dichos efectos el personal en exceso. Trimestralmente la Dirección de la empresa facilitará al Comité, relación nominal de trabajadores fijos en plantilla.

La cobertura de vacantes que en este colectivo, de fijos con jornada fija, se deba producir, se resolverá puntualmente los diez primeros días de cada trimestre por efecto de las bajas producidas en el trimestre anterior respectivo con el trasvase de trabajadores del colectivo de fijos en jornada flexible, en número suficiente para completar el mínimo establecido. El trabajador fijo en jornada flexible tendrá derecho a optar por dichas vacantes por orden de mayor número de días cotizados en la empresa.

15. Los trabajadores en jornada flexible, a la firma del presente Convenio, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás contratados con la única excepción de lo regulado en este artículo que prevalecerá sobre el resto del articulado en el presente Convenio.

Artículo 10.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba de cualquier trabajador no podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

1 - Titulados -	6 meses
2 - Técnico no titulado	3 meses
3 - Administrativos	2 meses
4 - Mercantiles	2 meses
5 - Obreros	1 mes
6 - Subalternos	1 mes

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa.

Artículo 11.- Copia básica del contrato de trabajo.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores, copia básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del

contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 12.- Extinción de contratos por circunstancias de la producción.

El/la trabajador que preste servicios a la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de este, tendrá derecho a percibir una indemnización económica en la cuantía que legalmente sea fijada en cada momento en la legislación laboral vigente, - en la actualidad ocho días -, por cada año de servicio o la parte proporcional si la parte de servicio es inferior al año. (Para determinar el importe del día se tendrá en cuenta la base reguladora diaria del trabajador).

Artículo 13.- Empresas de Trabajo Temporal.

La contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal, en cualquiera de sus modalidades, no podrá superar el 20% de la plantilla. Dada la singularidad de éste artículo, no afectará a los contratos vigentes a la fecha de publicación del presente Convenio, que seguirán en sus propios términos hasta su conclusión.

Capítulo III.- Organización del trabajo

Artículo 14. - Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice tanto la producción como la calidad del producto fabricado. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las leyes a los representantes legales de los trabajadores estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación previa del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

Artículo 15.- Categorías profesionales.

Clasificación del personal al servicio de la Empresa.

La estructura profesional de los trabajadores de la Empresa estará compuesta de los siguientes Grupos Profesionales y Categorías, lo cual no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, así como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Grupos Profesionales:

I - Técnicos

II – Administrativos

III – Subalternos

IV –Obreros

Grupo I. Técnicos.- Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación

o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos.- Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Subalternos.- Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñan funciones para las que no se requiere, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen.

Grupo IV.- Obreros. Quedan clasificados en este grupo quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes Categorías Profesionales, con sus correspondientes definiciones:

TÉCNICOS

1.-Titulados

Técnico Titulado de Grado Superior.- Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones propias de su titulación.

Técnico Titulado de Grado Medio.- Es quien, en posesión de título académico de grado medio desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

2.- No Titulados

Director de Departamento.- Es quien asume la responsabilidad de un Departamento, aunque no tenga titulación.

Jefe de Producción.- Es quien, bajo las ordenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la Empresa de su gestión.

Encargado.- Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, y a las ordenes del Director de Departamento, dirige el trabajo de los Jefes de Sección y es responsable de la forma de ordenarse aquéllos y de su disciplina.

Jefe de Taller.- Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Jefe de Sección o Equipo.- Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse, aquéllos, y de su disciplina.

3.- Proceso de datos

Procesador de datos.- Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de

analistas-programadores, programadores y operadores. Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de hardware y software más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación, y representar a la empresa en las relaciones con Centros de Cálculo externos; por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

Analista-Programador.- Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y el software de la instalación, y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

4.- Laboratorio

Técnico de Laboratorio.- Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, con un alto grado de cuidado y precisión, realiza las siguientes funciones:

Análisis, dosificación de formulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis; tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios; desarrollo de pruebas industriales en planta piloto y fabricación u otras similares; cuidado del buen funcionamiento de los aparatos y de su homologación; aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de formulas; mantenimiento del equipo, material y célula de trabajo. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

Auxiliar de Laboratorio.- Es quien, bajo la supervisión del Técnico de laboratorio, realiza análisis, dosificación de formulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

ADMINISTRATIVOS

Oficial de 1.ª Administrativo.- Es el trabajador con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y

responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus ordenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones, y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y/u operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial de 2.ª Administrativo.- Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador que se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

Subalternos.

Limpiador.- Es quien se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros, de la Empresa, con criterios de orden y sanidad, realizando, al propio tiempo, control y suministros de materiales de limpieza.

Recadista.- Es quien realiza gestiones externas (ingresos y cobros en Bancos y Cajas, presentación de documentos en centros oficiales y privados, gestiones esporádicas de cobro, transporte de correo, etc.)

OBREROS

Mantenimiento y oficios auxiliares.

Oficial de 1.ª de Mantenimiento.- Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posee además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios por lo que se le pueden exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o edificios de todo tipo, o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.

Oficial de 2.ª de Mantenimiento.- Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.ª de Mantenimiento, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial 3.ª.- Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda de Mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación

Producción.

Al ser limitada la producción de cada referencia y muy amplia la gama de productos, se hace necesaria la multifuncionalidad y movilidad en las tareas y puestos de trabajo por lo cual las actividades a desarrollar por los trabajadores en cualquiera de las categorías relacionadas comprenderán tanto labores específicas de producción, sin distinción de líneas ni productos, como aquellas consideradas como complementarias. Su aplicación vendrá determinada por necesidades de la producción, respetando en todo caso en el art. De movilidad funcional.

Oficial de 1.ª de Producción.- Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción. Igualmente quedará adscrito a esta categoría quien se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de 2.ª de Producción.- Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de 1.ª, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Especialista de Producción.- Integran esta categoría quienes colaboran con los oficiales de 2.ª estando capacitados para suplir a estos en caso de ausencia ejecutando las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente

Ayudante Producción.- Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a las categorías superiores. Tras tres años de permanencia en esta categoría pasarán automáticamente a la categoría de Especialista.

Almacén y Logística.

Oficial de 1.ª de Almacén.- Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes o lugares señalados, ejecuta, controla y verifica la carga y descarga de camiones realizando los registros en los soportes informáticos, libros u hojas de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, así como las operaciones de manipulación y movilidad de productos, cajas, cestas, carros, materiales u objetos de promoción entre otros, y aquellas otras tareas propias de su puesto, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Oficial de 2.ª de Almacén.- Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de 1.ª, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Especialista de Almacén.- Integran esta categoría quienes colaboran con los oficiales de 2.ª estando capacitados para suplir a estos en caso de ausencia ejecutando las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Ayudante Almacén.- Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a las categorías superiores. Tras tres años de permanencia en esta categoría pasarán automáticamente a la categoría de Especialista.

Conductor.- Es quien, hallándose en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo de la Empresa (trailer, camión y/o turismo, etc.), ocupándose de su cuidado y entretenimiento, colaborando y dirigiendo la carga y descarga de los mismos. Esta categoría, en el caso de vehículos pesados será asimilable a la de oficial 1.ª

Artículo 16.- multas de trafico.

Cuando por prestar servicio a la empresa y ésta lo considere debidamente justificado, al trabajador que se le imponga alguna multa de trafico por la autoridad competente por estacionamiento o aparcamiento indebido, la misma será pagada por la empresa. En el resto de infracciones, la multa impuesta correrá al cargo del conductor infractor, salvo las no imputables al conductor, que serán a cargo de la empresa.

Artículo 17.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un periodo superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 2 años, a excepción del contratado para sustitución, podrá reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de

encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los puestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV.- Jornada de trabajo y descansos

Artículo 18.- Jornada de trabajo y descansos.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual. La jornada laboral ordinaria máxima anual será de 1.776 horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores que efectúen jornada diaria continuada de más de 5 horas de trabajo, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios para bocadillo que se considerarán como de trabajo efectivo y por tanto retribuido.

Como consecuencia de las características de la Empresa y de los productos que se elaboran en el centro de fabricación de Murcia, y en lo que respecta a los trabajadores de producción, mantenimiento, almacenes y logística, por razones técnicas y organizativas los domingos y festivos se consideran laborables a todos los efectos.

Los trabajadores de producción, mantenimiento, laboratorio, almacenes y logística, trabajaran los festivos anuales, descansando el día inmediato anterior a cada festividad.

El régimen de descanso semanal será el siguiente:

Personal de producción, mantenimiento, laboratorio y logística: Tres días cada dos semanas, los sábados fijos y los viernes alternos.

Personal administrativo e informático: Dos días a la semana, sábado y domingo.

El personal de almacén de suministros descansarán tres días cada dos semanas, los sábados fijos y los domingos alternos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en materia de jornada laboral, así como los descansos mínimos establecidos por la Ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de dieciocho años.

Artículo 19. - Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo así como los días de descanso son los establecidos en la actualidad en la empresa para cada colectivo y turno de trabajo de acuerdo con los que figuran en el calendario laboral, por ello cualquier modificación sobre el calendario y horario fuera de lo contemplado en el presente Convenio, deberá ser previamente acordado con el Comité de Empresa.

Artículo 20.- Plus domingos y festivos.

Los trabajadores que habitualmente trabajen en domingo y festivos disfrutarán el descanso semanal los

sábados y las vísperas de festivos, y percibirán además del salario diario, un complemento por la jornada de cada domingo o festivo trabajado, siempre que realice una jornada mínima de 3'30 horas por acuerdo entre trabajador y empresa, de 19'10 € durante el periodo comprendido entre el 01-07-03 al 31-12-03, y de 19'58 € del 01-01-04 al 31-12-04.

Artículo 21.- Vacaciones.

Todo trabajador sujeto a este Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas. Por tal concepto, percibirán 31 días de Salario base, Plus personal de antigüedad, quien lo tuviere y Plus Convenio.

El disfrute de las vacaciones será fijado entre Empresa y Representantes de los Trabajadores y se realizará preferentemente en las siguientes fechas:

Entre el 20 de junio y 20 de septiembre

Durante la primera y última semana del año

Durante la Semana Santa

El cuadrante o lista de vacaciones será publicado en el tablón de anuncios, como máximo a finales del mes de abril. El trabajador conocerá las fechas de disfrute al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

En el caso de que algún trabajador/a esté en situación de I.T. por accidente de trabajo, antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, estas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar y siempre que la misma se produzca antes de terminar el año natural.

El trabajador/a que esté de baja por maternidad tendrá derecho a disfrutar el periodo vacacional que le corresponde inmediatamente después de tener el alta maternal.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.

Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa tendrán un derecho preferente a fin de disfrutar de los periodos vacacionales en fecha coincidentes. La citada prioridad será extensible igualmente a las parejas denominadas de hecho que acrediten tal circunstancia mediante certificación oficial que acredite tal situación jurídica.

El disfrute de las vacaciones será rotativo, de manera que el trabajador/a vaya rotando de periodo cada año.

El periodo de devengo se computará del 1 de julio al 30 de junio.

Artículo 22.- Horas extraordinarias.

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de las horas extraordinarias. En todo caso su realización será voluntaria y el número de horas extras que se pudieran trabajar estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual de aplicación de este Convenio.

Las empresas abonarán al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y como mínimo en la cuantía que se indica en los Anexos I y II.

Artículo 23.- Calendario laboral.

El calendario laboral se establecerá anualmente, mediante acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa. Las negociaciones se iniciarán en el último trimestre del año anterior al calendario a fijar, una vez publicado el calendario oficial de catorce festivos anuales por la autoridad laboral competente. El calendario será expuesto en el tablón de anuncios en los primeros días del mes de enero.

Artículo 24.- Licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio, Si es en segundas o restantes nupcias será de 20 días naturales.

b. Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días laborales. Se considera desplazamiento si el viaje a cubrir se realiza fuera de la localidad del trabajador en más de 20 km. De ser el desplazamiento superior a 200 km. Se ampliará en dos días más.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f. Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo, para tal fin, que podrá optar por dividir en dos periodos. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad hasta tanto el/la lactante alcance la edad de 12 meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer trabajadora durante el embarazo tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando exista riesgo para su salud o la del feto, debiendo ser declarado este riesgo por el médico de la trabajadora o por el de la Empresa.

g. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se entenderá también como afinidad, las parejas de hecho documentadas.

Capítulo VI.- Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 25.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, como por ejemplo, los trabajadores/as que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 1 años y no mayor a 5 años, teniendo el trabajador/a excedente derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya. El reingreso deberá ser solicitado con un mes de antelación como mínimo al vencimiento del periodo de excedencia.

El computo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por

adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría equivalente. El reingreso deberá ser solicitado con un mes de antelación como mínimo al vencimiento del periodo de excedencia.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El periodo mínimo de concesión de ésta excedencia será de 3 meses. El reingreso deberá ser solicitado con un mes de antelación como mínimo al vencimiento del periodo de excedencia.

Capítulo VII.- Salarios

Artículo 26.- Retribuciones, complementos e incremento salarial.

Se considerara salario la totalidad de las percepciones económicas salariales de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo, que correspondan a la jornada laboral anual establecida en el presente Convenio

Salario Base

El salario base del personal afectado por éste Convenio Colectivo, es el que se determina en las tablas salariales anexas al presente Convenio, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales para los años 2003 y 2004.

Plus Convenio

Retribuible por día natural tal como se establece en las tablas salariales anexas al presente Convenio para las diversas categorías profesionales.

Incrementos y revisiones salariales

Se establece para los años 2005 y 2006 un incremento del 2% sobre tablas y demás conceptos de carácter retributivo establecidos en el presente Convenio. Asimismo y para los años 2004, 2005 y 2006 en el supuesto de que el I.P.C. real del estado superase el del 2% se llevará a cabo una revisión salarial en igual cuantía que el exceso que en su caso resulte, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

Complemento personal de Antigüedad

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio, los trabajadores incluidos en el

mismo, pasarán a tener la consideración de «complemento personal de antigüedad», no siendo absorbible ni compensable.

Pagas Extraordinarias

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, plus Convenio, complemento personal de antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán: La de Navidad, antes del día 22 de diciembre; la de verano en la segunda quincena del mes de junio, y la de beneficios antes del día 22 de marzo.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Incentivo para la mejora de la productividad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán a partir de septiembre de 2004 un complemento salarial como incentivo para el incremento y mejora de la productividad, que se pagara en el mes de septiembre y que será proporcional en el supuesto de no llegar a un año de antigüedad en la empresa. Este consistirá en una cantidad, igual para todos los trabajadores, equivalente al 0'5% de la masa salarial, de cada año de vigencia, dividido por el numero de trabajadores. Este importe se acumulará anualmente como incentivo en el mes de septiembre.

Dicho incentivo estará sujeto a la consecución de objetivos medibles que reporten una mejora de la productividad con optimización de la producción. Anualmente empresa y Comité acordarán la fijación de los mencionados objetivos.

Complemento de trabajos penosos o insalubres.

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres percibirá sobre su retribución normal un 25% sobre el salario base.

Este complemento se reducirá a su mitad si se realizan dichos trabajos durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

A estos efectos se entenderán como trabajos penosos los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a -10º C o en locales a temperaturas superiores a 40º C.

Y por trabajos insalubres, los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados, que eliminen el indicado carácter.

Plus de Asistencia

Se establece un plus de asistencia que se abonará por día efectivo de trabajo para los obreros de producción y almacenes. La cuantía de dicho plus se establece en 2'2627 € día efectivo para el periodo del 1 de

julio al 31 de diciembre 2003. A partir del 1º de enero de 2004 se abonarán 2'3192 € por este concepto.

Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas, percibirá un complemento del 25% del salario por hora trabajada en el horario indicado con arreglo a lo establecido en la tabla salarial ANEXO II de este Convenio, distinguiendo los siguientes supuestos:

1.- Si se trabaja un periodo de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá únicamente sobre las horas trabajadas.

2.- Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro, se percibirá por el total de la jornada.

A los importes establecidos en dichas tablas se añadirá, en su caso, la cantidad resultante de la siguiente formula:

$$\frac{\text{Complemento Personal de Antigüedad} \times 455 \times 0,25}{\text{jornada anual}}$$

Percepciones extrasalariales

1. Dietas y Gastos de locomoción

Si la empresa desplazara a un trabajador a un lugar distinto al de su puesto de trabajo habitual, le abonará los gastos de desplazamiento y dietas que se le originen. Si el trabajador para el citado desplazamiento utilizara vehículo particular, se le abonará por la parte de la empresa la cantidad de 0'18 €, por kilómetro recorrido durante la vigencia del presente Convenio.

Plus de Transporte

Este plus se abonara por día efectivo de trabajo y su objeto es compensar al trabajador/a de los gastos de desplazamiento al trabajo. Desde el 1 de julio de 2003 hasta el 31 de Diciembre de 2003 se establecen los siguientes importes según distancia al centro de trabajo.

<u>Distancia</u>	<u>Importe día</u>
De 0 a 5 km	1,1141
De 5 a 10 Km	1,1797
De 10 a 15 Km	1,2452
De 15 a 20 Km	1,3108

Para el periodo del 1.º de enero al 31 de diciembre de 2004 los importes serán:

<u>Distancia</u>	<u>Importe día</u>
De 0 a 5 km	1,1420
De 5 a 10 Km	1,2092
De 10 a 15 Km	1,2763
De 15 a 20 Km	1,3436
A partir de 20 Km	1,4108

1. Plus de Limpieza/ Ropa

Se establece un plus de limpieza de 0'4451 € por día efectivo de trabajo para el periodo del 1 julio al 31 de diciembre de 2003 y de 0'4562 para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2004.

Capítulo VIII.- Promoción y formación profesional

Artículo 27.- Promoción profesional (ascensos)

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la Empresa, se producirán conforme a lo establecido en el presente Convenio.

El personal fijo de plantilla, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, de conformidad con las normas consignadas en el presente artículo.

La promoción o ascensos de los encargados y personal directivo, se efectuará por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa, capacitado por titulación y experiencia, o ajeno a ella, libremente designado por esta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada categoría por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquellos a quienes corresponda sean declarados como tales en el concurso-oposición que se realice al efecto.

La Dirección publicará en los tablones de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación suficiente copia a la Representación de los Trabajadores y en la que constarán los aspectos siguientes:

- a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.
- b) Categoría del puesto de trabajo.
- c) Aptitudes psíco-físicas exigidas por el puesto
- d) Formación y Experiencia mínimas requeridas.
- e) En su caso, programa de materias sobre las que habrían de versar las pruebas técnicas y prácticas.
- f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento a los que deberán ser dirigidas.
- g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.
- h) Periodo de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la categoría. En la fijación de este periodo serán los propios para los periodos de prueba consignados en el artículo 10 del presente Convenio.
- i) El tribunal calificador estará compuesto por dos miembros designados por la dirección de la empresa, de los cuales uno actuara como presidente, y

dos trabajadores designados por los delegados de personal o comité de empresa del centro de trabajo, quienes de mutuo acuerdo, elaboraran las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

j) En definitiva, las pruebas a las que se someta a los candidatos mediante el concurso-oposición recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada categoría.

k) El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas

l) Los componentes del tribunal calificador puntuarán a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computar los puntos adjudicativos. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Artículo 28.- La formación profesional en la empresa.

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo X.- Derechos colectivos y beneficios sociales

Artículo 29.- Derechos sindicales.

En cuanto a los derechos de representación colectiva, ambas partes se comprometen a regirse por la Legislación vigente.

A petición razonada del Comité de Empresa la empresa podrá otorgar un tiempo de hasta 3 horas retribuidas anuales para celebrar reuniones de carácter sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores de la empresa, con el fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

Artículo 30.- Comité de empresa.

El Comité de empresa dispondrá del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del Comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los miembros del Comité de empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días al final del mes. Solo se podrán ceder aquellas horas que el cedente esté en disposición legal de utilizar.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las siguientes competencias:

- Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

- Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

- Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

- Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la comisión negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

- Ser informados de las medidas adoptadas en materia medioambiental.

- Disponer de crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

1. Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

2. Utilizarlas no solo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión encomendadas por el sindicato que representa.

3. Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la empresa solicitadas por ésta no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario computándose a todos los efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

1. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

2. Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a esta.

3. Planes de formación profesional y continua de la empresa.

4. Importación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

5. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

· Emitir informe cuando la fusión, absorción o mitificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

· Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir información escrita, que será facilitada TRIMESTRALMENTE al menos sobre:

1. La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

2. La situación de la producción y su programa así como las ventas de la entidad.

3. La evolución probable del empleo en la empresa.

4. Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial fijos discontinuos.

5. Las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas.

6. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

7. Los índices de siniestralidad y sus causas.

8. Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita que será facilitada MENSUALMENTE sobre:

1. Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores incluyendo el computo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

2. Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el computo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

3. Los boletines de cotización a la seguridad social (TC1 Y TC2)

Recibir información escrita que será facilitada ANUALMENTE al menos, sobre;

1. El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

Artículo 31.- Incapacidad temporal.

Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento equivalente

a la cuantía necesaria para que, sumando aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse desde el primer día del accidente. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que cause baja en la empresa.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento del 15% del salario base de éste Convenio y será abonado con efectos desde el momento en que se inicio ésta.

Artículo 32.- Indemnización por muerte o invalidez

Póliza de Seguro para indemnización por muerte e invalidez:

La empresa contratará una póliza de seguro durante todo el periodo de vigencia del presente Convenio, por periodos mínimos anuales, para todos los trabajadores, con las siguientes cuantías de indemnizaciones:

· 16.650 € en caso de fallecimiento, invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, derivadas cualquiera de ellas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

· 6.650 € en caso de fallecimiento o invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, derivadas cualquiera de ellas de accidente no laboral.

· 2.000 € en caso de fallecimiento por muerte natural.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas, se abonarán al viudo/a o beneficiarios legales del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social.

El comité de Empresa y o delegados de personal recibirá con carácter anual, copia del justificante del pago de la prima de seguro concertado por la empresa.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la publicación en el BORM del presente Convenio. Entre tanto, seguirá en vigor las cantidades fijadas en el Convenio anterior del Sector.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa causarán en caso de fallecimiento a favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad de 1 mes de salario de convenio.

Artículo 33.- Ayuda por jubilación.

Se establece como obligatoria la jubilación a los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la prestación de la seguridad social por jubilación. Asimismo la empresa y los trabajadores con 64 años de edad que hayan alcanzado dicha carencia mínima, propiciaran la jubilación anticipada de los trabajadores mediante su sustitución por otros trabajadores, hasta la fecha en que los sustituidos cumplan los 65 años.

Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación o invalidez, siempre que cuenten con una antigüedad de más de 15 años de servicios en la misma tendrán derecho a cobrar el importe de una mensualidad de salario Convenio.

Con independencia de lo anterior el trabajador que teniendo posibilidad legal para ello desee jubilarse anticipadamente antes de los 65 años, tendrá derecho a percibir de la empresa, en concepto de compensación económica por la citada jubilación anticipada, las siguientes cantidades:

- A los 60 años.....3.503 euros.
- A los 61 años.....2.866 euros.
- A los 62 años.....2.229 euros.
- A los 63 años.....1.592 euros.

Artículo 34.- Ayuda escolar.

La empresa abonará a los trabajadores que tengan hijos que acrediten que cursan estudios, en la edad comprendida entre los 3 y 18 años ambos inclusive, la cantidad de 90'22 € para el periodo 01 julio al 31 de diciembre 2003 y de 92'47 € a partir del 1 de enero de 2004, por hijo y año, siempre que no trabajen por cuenta propia ni ajena. Estas ayudas se abonarán en el mes de septiembre.

Si el hijo con derecho a ésta ayuda, es disminuido físico, psíquico o sensorial, teniendo esta minusvalía reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, se abonarán 51'56 € más al año de las previstas con carácter general en éste artículo para el periodo del 1 de julio al 31 de diciembre de 2003 y de 52'84 € a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo 35.- Premio a la constancia.

Los trabajadores percibirán, por una sola vez y como premio a la constancia, 15 días de salario base, más plus personal de antigüedad y plus de Convenio al cumplir quince años de servicio en la empresa.

Capítulo XI.- Seguridad y salud laboral

Artículo 36.- Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores las prendas reglamentarias de trabajo, según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar. Cada prenda tendrá un valor en puntos, pudiendo el trabajador escoger anualmente entre todas las prendas por un valor idéntico al total puntos asignados a la dotación que a continuación se detalla:

PRODUCCIÓN HOMBRES		MANTENIMIENTO	
PRENDA	PUNTOS	PRENDA	PUNTOS
PANTALÓN	1,08	PANTALÓN	0,93
CAMISA M/C	0,88	CAMISA M/C	0,76
CAMISA M/L	0,89	CAMISA M/L	0,78
JERSEY	1,76	CAZADORA	0,98
COFIA	0,40	JERSEY	1,76
SANDALIAS (*)	1,72	CHALECO	1,45
CAMISETA M/L	0,30	CALZADO (*)	1,34
		COFIA	0,40
TOTAL PUNTOS	12,00	TOTAL PUNTOS	11,00

PRODUCCIÓN MUJERES		ALMACENES	
PRENDA	PUNTOS	PRENDA	PUNTOS
PANTALÓN	0,93	PANTALÓN	0,87
CASACA M/C	1,03	PANTALÓN ACOLCHADO	1,55
CASACA M/L	1,03	CAMISA M/C	0,62
JERSEY	1,64	CAMISA M/L	0,63
COFIA	0,40	JERSEY	1,44
SANDALIAS (*)	1,72	CHALECO	1,19
CAMISETA M/L	0,30	ANORAK DESMONTABLE	1,69
		CALZADOS (*)	1,34
TOTAL PUNTOS	12,00	COFIA	0,40
		TOTAL PUNTOS	12,00

(*) Siempre que no se requiera el uso de calzado de seguridad. El actual equipamiento será sustituido y sacado del sistema de puntos en el supuesto de que el Servicio de Prevención considere necesario la utilización de un EPI.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral.

Artículo 37.- Vigilancia de la salud.

Con periodicidad anual y en el marco de la vigilancia de la salud, se realizará un reconocimiento médico a cada trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la empresa.

Previo al ingreso o en el plazo inmediato posterior al mismo, los trabajadores se someterán a un reconocimiento médico de ingreso.

En ambos casos y en todo momento se respetará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, así como a la confidencialidad de la información.

Artículo 38.- Carnet de manipulador de alimentos.

El personal sujeto al presente Convenio, deberá de proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

El tiempo empleado en la formación para la obtención de dicho carné será computado como tiempo efectivo de trabajo.

También se estará a lo dispuesto en el RD 202/2000, 11 de febrero y demás disposiciones que se establezcan en el futuro.

Capítulo XII.- Régimen disciplinario

Artículo 39.- Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas en el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de

aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad, al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Faltas Graves:

Son faltas graves, las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, obligar o permitir que otro trabajador simule la presencia de un trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Faltas Muy Graves:

Son faltas muy graves, el fraude, apropiación indebida, hurto o robo, tanto a la empresa como a los trabajadores o clientes, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados; la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año, y cuantas de características análogas a las enumeradas, así como las contenidas en el artículo 54 del Estatuto de Los Trabajadores.

Sanciones:

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal, Amonestación escrita o Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de entre dos y cinco días, e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de entre 8 y 60 días, así como despido, según el artículo 54 del E.T.

Prescripción de las faltas:

Se entiende por prescripción la pérdida de la acción, para reclamar el cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo o Convenio Colectivo, por la falta de su ejercicio durante un periodo de tiempo que se determina en el párrafo siguiente.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los cinco meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la empresa tenga un conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

Impugnación:

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, serán siempre revisables por la jurisdicción competente.

El trabajador que no esté conforme con la sanción que se le hubiere impuesto, podrá impugnarla mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo que la legislación laboral establezca en cada momento.

Capítulo XIII.- Interpretación del Convenio y resolución de conflictos.

Artículo 40.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, de fecha 07/02/1997, publicado en el BORM con fecha 1 de marzo de 1997, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

TABLAS JULIO-03 DICIEMB-03

TRABAJADORES DE COBRO DIARIO

PRODUCCIÓN	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	H.EXTRA
OFICIAL 1º	22,55	2,52	8,31
OFICIAL 2º	21,77	2,07	7,91
ESPECIALISTA			
AYUDANTE	21,01	1,67	7,52
PEÓN	20,61	1,29	7,26

ALMACÉN	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	H.EXTRA
OFICIAL 1º	22,55	2,52	8,31
OFICIAL 2º	21,77	2,07	7,91
ESPECIALISTA			
AYUDANTE	21,01	1,67	7,52
PEÓN	20,61	1,29	7,26

MANTENIMIENTO	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	H.EXTRA
OF 1º ELEC-MECÁNICO	22,55	2,52	8,31
OF 2º ELEC-MECÁNICO	21,77	2,07	7,91
OF 3º ELEC-MECÁNICO			
AYUDANTE MECÁNICO	21,01	1,67	7,52

OFICIOS VARIOS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	H.EXTRA
OF 1º CONDUCTOR	22,55	2,52	8,31
PORTERO	20,61	1,29	7,26
CONTROLADOR	20,61	1,29	7,26
LIMPIADOR/A	20,61	1,29	7,26

TRABAJADORES DE COBRO MENSUAL

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	H.EXTRA
JEFE DE PRODUCCIÓN	25,65	3,39	9,63
ENCARGADO	25,65	3,39	9,63
JEFE DE ALMACÉN	25,65	3,39	9,63
JEFE DE MANTENIMIENTO	25,65	3,39	9,63
ENCARGADO DE TALLER	25,65	3,39	9,63

PERSONAL LABORATORIO	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	H.EXTRA
JEFE CONTROL CALIDAD	25,65	3,39	9,63
OFICIAL 1º LABORATORIO	22,55	2,52	8,31
OFICIAL 2º LABORATORIO	21,77	2,07	7,91
AUXILIAR LABORATORIO	21,01	1,67	7,52

PERSONAL ADMINISTRATIVO	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	H.EXTRA
OFICIAL 1º ADMINIST	22,55	2,52	8,31
OFICIAL 2º ADMINIST	21,77	2,07	7,91
AUXILIAR ADMINIST	21,01	1,67	7,52

TABLAS SALARIALES 2004

TRABAJADORES DE RETRIBUCIÓN DIARIA

PERSONAL PRODUCCIÓN	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCT	H.EXTRA	H.E. FESTIVA
OFICIAL 1º	24,13	2,58	1,71	8,90	9,79
OFICIAL 2º	23,33	2,12	1,63	8,48	9,32
ESPECIALISTA PROD	2,55	1,71	1,55	8,08	8,89
AYUDANTE	24,54	1,71	1,49	7,74	8,52
PERSONAL ALMACÉN	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCT	H.EXTRA	H.E. FESTIVA
OFICIAL 1º	24,13	2,58	1,71	8,90	9,79
OFICIAL 2º	23,33	2,12	1,63	8,48	9,32
ESPECIALISTA ALMACÉN	2,55	1,71	1,55	8,08	8,89
AYUDANTE	24,54	1,71	1,49	7,74	8,52
PERSONAL MANTENIMIENTO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCT	H.EXTRA	H.E. FESTIVA
OFICIAL 1º ELEC-MECÁNICO	24,13	2,58	1,71	8,90	9,79
OFICIAL 2º ELEC-MECÁNICO	23,33	2,12	1,63	8,48	9,32
OF 3º ELEC-MECÁNICO	2,55	1,71	1,55	8,08	8,89
AYUDANTE MECÁNICO	24,54	1,71	1,49	7,74	8,52
OFICIOS VARIOS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCT	H.EXTRA	H.E. FESTIVA
OF 1º CONDUCTOR	24,13	2,58	1,71	8,90	9,79
PORTERO	21,13	1,32	1,44	7,48	8,22
CONTROLADOR	21,13	1,32	1,44	7,48	8,22
LIMPIADOR/A	21,13	1,32	1,44	7,48	8,22

TRABAJADORES DE RETRIBUCIÓN MENSUAL

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCT	H.EXTRA	H.E. FESTIVA
JEFE DE PRODUCCIÓN	901,29	114,54	2,14	11,15	12,27
ENCARGADO	819,35	104,13	1,95	10,14	11,15
JEFE DE ALMACÉN	901,29	114,54	2,14	11,15	12,27
ENCARGADO ALMACÉN	819,35	104,13	1,95	10,14	11,15
JEFE DE MANTENIMIENTO	901,29	114,54	2,14	11,15	12,27
ENCARGADO DE TALLER	819,35	104,13	1,95	10,14	11,15
PERSONAL LABORATORIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCT	H.EXTRA	H.E. FESTIVA
JEFE CONTROL CALIDAD	901,29	114,54	2,14	11,15	12,27
OFICIAL 1º LABORATORIO	724,01	77,47	1,69	8,80	9,68
OFICIAL 2º LABORATORIO	699,85	63,67	1,61	8,38	9,22
AUXILIAR LABORATORIO	676,64	51,44	1,54	7,99	8,79
PERSONAL ADMINISTRATIVO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCT	H.EXTRA	H.E. FESTIVA
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	724,01	77,47	1,69	8,80	9,68
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	699,85	63,67	1,61	8,38	9,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	676,64	51,44	1,54	7,99	8,79