



## **CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOS CUÉTARA, S.A., EN JAÉN**

**Años 2008 a 2012**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Este Convenio afecta al Centro de Trabajo de SOS Cuétara, S.A., de Jaén.

#### **Artículo 2. Ámbito personal y funcional.**

Este Convenio es de aplicación a todo el personal que trabaje en la empresa dentro del ámbito territorial indicado e igualmente a aquellas personas que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en SOS Cuétara, S.A., de Jaén.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor a todos sus efectos, salvo para aquéllos que tengan una fecha determinada en el mismo, el día 1 de enero de 2008, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y la de su depósito y registro por la Autoridad laboral competente.

Su duración será de cinco años, contados a partir de su entrada en vigor, finalizando, por tanto, al 31 de diciembre de 2012.

#### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2012.

La propuesta de Convenio que servirá de base a la nueva negociación se notificará a la Dirección de la Empresa en la primera quincena de enero.

El Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma del próximo Convenio.

#### **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio que tengan carácter económico se establecen como mínimas por lo que los pactos o condiciones más ventajosas en su conjunto subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas con exclusión de las presentes.

#### **Artículo 6. Legislación supletoria.**



En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

### **Artículo 7. Período de prueba.**

I. Los periodos de prueba, por Niveles Profesionales serán los siguientes:

Niveles A y B: 30 días.

Nivel C: 60 días.

Niveles D, E y F: 120 días.

II. Estos días serán de prestación efectiva de trabajo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

III. Por tratarse de días de trabajo efectivo, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, permisos y descansos que afecten al trabajador interrumpen el cómputo del período.

## **Capítulo II. Clasificación Profesional**

### **Artículo 8. Clasificación profesional.**

1.-Principios Generales.

1. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales.

3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2.-Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores que fija para la existencia del Grupo

Profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.





2. La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

### 3.-Sistema de clasificación profesional.

- Los trabajadores afectados por este Convenio serán encuadrados en un área funcional y en un nivel profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador.
- El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.
- La clasificación de un trabajador en un determinado nivel profesional lleva aparejada la realización de aquellas actividades que pueden resultar, no obstante, básicas para otras incluidas en niveles profesionales inferiores.

Áreas funcionales. Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración y comercial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área de producción y servicios auxiliares. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

c) Área técnica. Personal que, por su formación reglada o continua, experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas, con plena autonomía y



responsabilidad, las funciones principales relacionadas con el área técnico-alimentaria, I+D, calidad, etc.

Factores para el encuadramiento en los niveles profesionales:

- El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional adoptada y, por consiguiente, la asignación, a cada uno de ellos, de un determinado nivel profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

Autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) La autonomía; entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación; concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa; referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando; configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad; apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad; ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Niveles profesionales:

El personal afectado por el presente convenio colectivo pertenecerá a alguno de los niveles profesionales que a continuación se definen:

Nivel profesional A. Los trabajos de este nivel requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.



Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o certificado de escolaridad.

Nivel profesional B. Los trabajos o funciones de este nivel, aún cuando se ejecuten según instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando la responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación secundaria obligatoria (E.S.O.) o formación profesional de primer grado (F.P.1).

Nivel profesional C. Los trabajos o funciones de este nivel son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a bachillerato o formación profesional de segundo grado, complementada por una formación específica basada en la experiencia práctica.

Nivel profesional D. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en ejecutar, integrar, y supervisar la realización de varias tareas homogéneas, coordinando el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o ciclos formativos de grado medio, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Nivel profesional E. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.





Nivel profesional F. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos.

1Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, complementada con una dilatada experiencia profesional.

4.-Reclasificación.

La adaptación de las antiguas Categorías Profesionales a los nuevos Grupos Profesionales se efectuará conforme al cuadro de asimilación Anexo I al presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Primera.

El cuadro de asimilación lo es con carácter orientativo y en base a los derechos históricos de los trabajadores encuadrados con el régimen de categorías, sin que esta asimilación pueda ser tomada como referencia a futuro.

Para nuevas incorporaciones el sistema de encuadramiento profesional será el previsto en el presente Convenio de Grupos Profesionales.

Las discrepancias que pudieran surgir en la asimilación y reclasificación se resolverán por la Comisión Mixta de este Convenio.

### **Artículo 9. 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 nivel profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Para los trabajos de distinto Grupo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo III. Organización de Trabajo**

### **Artículo 10. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Las modificaciones por la adopción de sistemas de racionalización, automatización y





modernización, así como la reestructuración de puestos de trabajo y turnos, se realizarán sin perjuicio de las competencias contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa.

### **Artículo 11. Información.**

La empresa facilitará al Comité de la misma, al menos cada tres meses, información sobre los temas determinados en los puntos 1.1 y 1.7 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como del 1.2 del mismo Artículo, cuando corresponda.

## **Capítulo IV. Jornada Laboral**

### **Artículo 12. Jornada laboral.**

La jornada será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo y 40 horas semanales de promedio de trabajo efectivo, y la jornada laboral diaria quedará establecida como sigue:

- Horario A:

- Verano: del 1 de junio al 30 de septiembre.

De lunes a viernes de 9 a 14 horas. De 16,30 a 19,30 horas.

Total: 40 horas semanales.

- Invierno: del 1 de octubre al 31 de mayo.

De lunes a viernes de 9 a 14 horas. De 16 a 19 horas.

Total 40 horas semanales. Este horario afecta a los siguientes niveles:

#### **Área «A»:**

- Nivel A.

- Nivel B.

#### **Área «B»:**

- Nivel C. Oficial 2.ª Mecánico.

- Nivel D. Oficial 1.ª Mecánico.

- Horario B:

De lunes a viernes:



Turno A): de 6 horas a 14 horas.

Turno B): de 14 horas a 22 horas.

El descanso de 15 minutos en cada turno será considerado como tiempo efectivo de trabajo y se tomará en las siguientes franjas horarias:

- Turno de mañana: De 8:45 a 9:30.
- Turno de tarde: De 17:45 a 18:30.

Estas franjas podrían adelantarse 15 minutos en caso de avería en los equipos.

Los turnos A) y B) rotarán semanalmente.

Los Oficiales amasadores entrarán media hora antes con el fin de que las masas estén preparadas para que pueda iniciar el trabajo el resto del personal, coincidiendo con la hora general de llegada.

En este caso, el tiempo que se anticipa a la entrada también se anticipará a la salida.

Este horario afecta a los siguientes niveles:

Área «A»:

- Nivel B. Oficial 2.ª Administrativo.

Área «B»:

- Nivel A.
- Nivel B.
- Nivel C.
- Nivel D.
- Nivel E.
- Nivel F.
- Horario C (Sólo para personal mayor de edad):

De lunes a viernes: de 22 horas a 6 horas.

El descanso de 15 minutos será considerado como tiempo efectivo de trabajo y se

tomará entre las 1:45 y las 2:30 horas, pudiendo adelantarse 15 minutos en caso de avería en los equipos.

El personal afectado por este horario descansará ininterrumpidamente dos días, coincidiendo con el domingo completo y el lunes hasta las 22 horas.

Este horario afecta a los siguientes niveles:

Área «B»:

- Nivel A.
- Nivel B.
- Nivel C.
- Nivel D.
- Nivel E.
- Nivel F.

Cuyo personal, durante el relevo de la noche, tiene a su cargo el mantenimiento y limpieza de las máquinas, vigilancia y puesta a punto de los hornos y preparación de la producción para el primer turno del día.

Si, por cualquier circunstancia fuera necesaria la modificación de los horarios y/o calendarios laborales establecidos, con carácter previo a la adopción de tal medida, la empresa deberá negociar la modificación con el Comité de Empresa.

Asimismo, en el supuesto de implantación de nuevos turnos motivados por aumentos de producción, la empresa se compromete igualmente a informar a la representación legal de los trabajadores con carácter previo, tanto de los motivos, como del alcance y duración de la medida, a partir de la cuál se procederá a negociar las medidas laborales aplicables a los trabajadores en lo referido a turnos horarios y descansos semanales. En caso de desacuerdo tanto en este supuesto como en el previsto en el párrafo anterior se estará a la legislación vigente.

### **Artículo 13. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de treinta días naturales, reuniéndose las partes a efectos de fijar las fechas, para su disfrute, en la última semana del año anterior al que corresponda o en la inmediata siguiente a la fecha de publicación del calendario de fiestas laborales por el Estado, Comunidad Autónoma o Entidad Local, sin que este acuerdo condicione la próxima negociación colectiva.



En el supuesto de que algún/a trabajador/a causase baja por I.T. por cualquier causa con carácter previo al disfrute de su período vacacional anual, y en el supuesto que se llegue a la fecha fijada como inicio del período de descanso, el mismo se considerará en suspenso, teniendo derecho al disfrute del mismo una vez finalice dicha contingencia, y el derecho se podrá ejercer como fecha límite la del primer trimestre del año siguiente al que se produjo el hecho causante.

Si durante el disfrute del período vacacional el trabajador se ve afectado por una situación de I.T., documentalmente acreditada, se le asignará un nuevo período vacacional por los días que no haya podido disfrutar.

En los casos en los que al trabajador se le reconozca el derecho a un nuevo período de vacaciones, éste se le otorgará en todo caso cuando las necesidades del centro lo permitan y teniendo como fecha límite la del primer trimestre del año siguiente al que correspondan las vacaciones. En todo caso, se instará el acuerdo entre empresa y trabajador para el señalamiento del nuevo período.

En los casos protegidos por la Ley de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar se estará a lo en ella dispuesto.

En las vacaciones se abonarán los conceptos de salario base, coeficiente y la media de los seis últimos meses de los conceptos de nocturnidad, plus de penosidad por estrés térmico y prima de actividad.

#### **Artículo 14. Calendario laboral.**

En el momento de realizar el calendario laboral, teniendo en cuenta las vacaciones, fiestas generales y fiestas locales, se pasarán a la fecha o fechas que ambas partes determinen los días festivos que coincidan en sábado, al objeto de garantizar los catorce días festivos oficiales de cada año.

Si por cualquier circunstancia fuera necesaria la modificación de los horarios y/o calendarios laborales establecidos, con carácter previo a la adopción de tal medida, la empresa deberá negociar y acordar la modificación con el Comité de Empresa.

Asimismo en el supuesto de implantación de nuevos turnos motivados por aumentos de producción, la empresa se compromete igualmente a informar a la representación legal de los trabajadores con carácter previo, tanto de los motivos, como del alcance y duración de la medida, a partir de la cual se procederá a negociar y acordar las medidas laborales aplicables a los trabajadores en lo referido a turnos horarios y descansos semanales.

En los casos de que las circunstancias descritas en los dos párrafos precedentes surgieran de forma imprevista, la empresa organizará el trabajo respondiendo a dichas circunstancias comunicando verbalmente al Comité dichos cambios.



## Artículo 15. Licencias y permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro como pareja de hecho.
- b) Un día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos, si es en día laborable.
- c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir: Cónyuge, hijos, menores a su cargo legalmente reconocidos, padres, abuelos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge. Cuando, por tal motivo, se necesite hacer algún desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cinco días.

En caso de nacimientos de hijos o en el de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge del trabajador/a, la licencia incluirá al menos dos días laborables.

Tendrán la consideración de enfermedad grave los siguientes casos:

- i.-Que así lo exprese literalmente el médico.
- ii.-Siempre que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica del enfermo.
- iii.-Cuando estando el enfermo en su domicilio habitual, así lo indique el criterio del médico de Empresa.

Estas licencias podrán disfrutarse en días alternos, no consecutivos, a partir de la fecha de la causa, aportando justificación de cada día mientras dure la hospitalización.

- d) Para asistencia a urgencias, tanto del trabajador/a como de familiares de primer grado, mientras se produzca este hecho durante o antes de la jornada laboral, por el tiempo indispensable.

Si la asistencia a urgencias se produce en las horas previas a la hora de entrada al trabajo, se considerarán un máximo de dos horas para su incorporación al mismo, a partir de la hora de salida de urgencias, con el fin que el trabajador/a esté lo suficientemente descansado para su puesto de trabajo.

- e) En caso de traslado de domicilio habitual, un día si se produce a menos de 20 Km., y dos días cuando se exceda esa distancia.

- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de



carácter público y personal, comprendiendo los cargos públicos, asistencia a juicios, el ejercicio de sufragio activo (Elecciones) que en este caso la licencia es de cinco horas en la jornada del día siguiente. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se entenderá a lo que está disponible en cuanto la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes, justificando dicha asistencia con posterioridad, de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Las trabajadoras que por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en casos de que ambos trabajen.

i) Las horas establecidas como permiso de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses. Esta decisión en último lugar siempre corresponderá valorar al trabajador/a en función de sus propios intereses.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Para aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su actividad en jornada nocturna (22 a 6 horas) con el fin de facilitar su asistencia se les concederá un permiso que abarcará las horas de trabajo comprendidas en las seis horas previas a la cita, siempre que fuese por la mañana, de ser por la tarde este permiso estaría en la jornada inmediata, es decir, las horas de trabajo comprendidas en las seis horas posteriores a la cita.

k) Para aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su actividad en jornada nocturna (de 22 a 6 horas) con el fin de facilitar su asistencia al médico se les concederán un permiso que abarcará las horas de trabajo comprendidas en las seis horas previas a la cita siempre que sea antes de las 14 horas.

l) Cuando el cumplimiento del deber referido en apartado f) suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado primero el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de un cargo, perciba una indemnización, se descontará ésta del salario a que tuviera derecho en la empresa.





m) En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario fijo, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

o) Un día por fallecimiento de un sobrino.

p) Por el tiempo indispensable para la consulta médica del trabajador.

q) En los supuestos de inicialización de trámite de adopción o acogimiento se considerará licencia retribuida el tiempo indispensable para que el trabajador realice los trámites y gestiones necesarias para los mismos ante los órganos oficiales de las comunidades autónomas; dicha licencia tendrá un límite anual de tres jornadas. Si como consecuencia de la tramitación de la adopción el trabajador/a tuviera que realizar un desplazamiento con ausencia al trabajo de más de tres días consecutivos, este tendrá derecho a una licencia no retribuida por tiempo necesario para la adopción.

r) Tendrá la consideración de licencia no retribuida la que se utilice para acompañar a la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad de hijos menores de 14 años y mayores dependientes en el tiempo indispensable dentro de su jornada laboral, más hasta dos horas en caso de desplazamiento.

Las horas de licencias no computarán para el cálculo de la prima por incentivos.

#### **Artículo 16. Excedencias.**

Se estará en este apartado a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Permiso por motivos particulares.**

Por motivos particulares, el personal podrá solicitar hasta un mes de permiso al año sin sueldo, sin que esto signifique coste de Seguridad Social para la Empresa ni para el trabajador.

Cuando este permiso sin sueldo sea inferior a cinco días laborables seguidos no se dará de baja en Seguridad Social al trabajador/a asumiendo cada parte las cotizaciones que procedan; ésta excepción a la norma general sólo se producirá una vez cada mes.

Los permisos por motivos particulares se solicitarán con tres días de antelación

(salvo causas imprevistas).

### **Artículo 18. Horas extraordinarias.**

Ambas partes acuerda reducir el máximo indispensable la realización de las horas extraordinarias con los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Voluntarias.

b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgos de materias primas:

Realización.

c) Las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las de cambios de turno y encendido de los hornos: Voluntarias. Mensualmente por el Comité y la Dirección de Empresa se dará conocimiento en comunicación conjunta a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social de las mismas.

El valor de las horas extraordinarias en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 por 100.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo y festivos así como aquéllas que lo sean en sábados que por la razón de calendario no se trabajen, serán incrementadas en el 100 por 100, sobre el valor de la hora ordinaria.

Se establece la posibilidad, a criterio del trabajador, de sustituir la compensación económica de las horas por descanso. Dicha compensación se realizará según los criterios siguientes:

Una hora extraordinaria normal dará derecho a 1,75 horas de descanso compensatorio, y en los casos de horas extraordinarias de sábados, domingos o festivos dará derecho a dos horas de descanso compensatorio. Dicho descanso se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

## **Capítulo V. Retribuciones**

### **Artículo 19. Incremento salarial.**

El incremento salarial para el año 2008 se refleja en el Anexo II (Tabla Salarial) y es el correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para este año 2008 (2%) más 0,50 puntos de diferencia. El incremento se retrotrae al 1 de enero de 2008. Se establece además que si a 31 de diciembre de 2008, el Índice General de Precios al Consumo Nacional sufriera una variación superior al 2%, se realizará

una revisión salarial por el exceso de dicho porcentaje con efectos desde el 1 de enero de 2008, sobre todos los conceptos de la tabla salarial. Esta revisión se aplicará tan pronto sea conocido de forma oficial el citado Índice, y los salarios revisados servirán de base para aplicar los incrementos del siguiente año.

En los años 2009, 2010, 2011 y 2012 anualmente se aplicará, con efectos de primero de enero de cada año, y sobre la tabla salarial de diciembre del año anterior, modificada en su caso por la aplicación de la revisión salarial para garantizar el IPC real, un porcentaje de incremento igual al Índice General de Precios al Consumo Nacional previsto por el Gobierno para el año en cuestión más 0,50 puntos de diferencia. Si al 31 de diciembre de cada año, el citado Índice hubiera experimentado un incremento superior al aplicado se realizará una revisión salarial con efectos desde el 1 de enero del año que se trate y sobre todos los conceptos salariales de la tabla de tal forma que se garantice un incremento igual al IPC real de cada año. La revisión se aplicará tan pronto sea conocida de forma oficial el citado Índice, y los salarios revisados servirán de base para aplicar los incrementos del siguiente año.

Dado que por la nueva clasificación profesional se unifica el salario base de grupo de las categorías incluidas en cada uno de los grupos profesionales equiparándolos, a lo largo de la vigencia del convenio, al salario base más alto de los incluidos en el mismo, la equiparación se hará efectiva en el tercer año de vigencia, de manera que en el año 2010 los salarios base de todos los trabajadores incluidos en cada grupo profesional será el que figure en la Tabla para tal año, actuando entre tanto la tabla salarial como referencia.

#### **Artículo 20. Salario base.**

Es el que se fija para cada uno de los niveles en la tabla salarial del Anexo número 1 y servirá de módulo para el cálculo de los complementos, si bien y dado el reagrupamiento de categorías, los salarios base de nivel serán plenamente efectivos en el año 2010, manteniéndose hasta entonces como salarios base los salarios inferiores correspondientes a las anteriores categorías con la salvedad de lo establecido en el último párrafo del artículo anterior.

#### **Artículo 21. Antigüedad.**

El personal percibirá aumentos periódicos en concepto de antigüedad en la empresa, que consistirá en 4 trienios, 1 cuatrienio y 5 trienios.

Estos incrementos se devengarán a partir del día 1 del mes siguiente al mes en que cumple cada tiempo.

La antigüedad devengada y perfeccionada por cada trabajador hasta el 31 de diciembre de 2008, se consolidará a título personal, tendrá anualmente los incrementos generales previstos en el artículo 19, párrafos primero, segundo y



tercero, del mismo para el salario base y se percibirá como antigüedad consolidada.

Los trabajadores que generen un nuevo trienio o cuatrienio a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo percibirán a razón de 610 euros anuales en la parte proporcional desde el 1 de enero de 2009, y conforme al sistema que establecía el anterior convenio en la parte proporcional hasta el 31 de diciembre de 2008.

El importe de la antigüedad se prorrateará en las catorce pagas al estar incluida la de beneficios en las catorce mensualidades.

El valor de cada uno de los nuevos trienios o cuatrienios que se devenguen se modificará desde el 1 de enero de 2011 hasta el fin de la vigencia del convenio por la cantidad de 640 euros anuales.

### **Artículo 22. Retribución variable. Sistema de primas.**

Desde el inicio de la vigencia del Convenio, el antiguo plus de puntualidad y asistencia se extinguirá, sustituyéndose por un sistema de primas para el personal del Área de Producción de los niveles A, B, C y D, y por un sistema de valoración del desempeño para el resto de empleados.

Los coeficientes que servirán de base al sistema de primas son los que figuran en el Anexo III del presente convenio y se percibirán por día efectivamente trabajado a rendimiento habitual.

El importe correspondiente al sistema de primas se devengará por hora efectivamente trabajada y en función de las tablas de rendimiento.

Durante el período de vacaciones los trabajadores percibirán el promedio de lo que hayan cobrado por prima durante los últimos seis meses

En todo caso los trabajadores que hubieran percibido plus de puntualidad y asistencia, tendrán garantizado a título personal el importe mensual del mismo que les hubiera correspondido en 2007, si la prima mensual no supera tal cifra. A tal efecto se calculará el importe del plus anual y se prorrateará entre doce meses, al devengarse la prima en doce mensualidades.

Se establece, con carácter transitorio, y durante un año desde la firma del presente Convenio, la creación de una comisión de seguimiento y control del sistema de gestión de incentivos que se reunirá mensualmente para analizar los resultados de la fábrica y su reflejo en la prima variable.

### **Artículo 23. Pagas extraordinarias.**





Todo el personal afectado por este convenio percibirá dos pagas extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base, antigüedad y coeficiente. Con respecto a este último concepto, se percibirá el efectivamente devengado durante el período de devengo de cada paga, abonándose del 15 al 20 de julio, la primera y del 15 al 20 de diciembre, la segunda.

#### **Artículo 24. Complementos de trabajo nocturno.**

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 35 por 100 del salario base de su nivel profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

- a) Si se trata de un período de tiempo que no exceda de cuatro horas trabajadas, se percibirá por las horas realmente trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece, se percibirá por el total de la jornada.

Se mantiene en vigor el punto 3 del Acta del 26 de julio de 1983.

#### **Artículo 25. Plus de penosidad por estrés térmico.**

Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en la zona de producción de Barquillos (equipo núm. 1), recibirán una compensación económica por hora efectivamente trabajada de 1,025 euros.

Dicho importe será incrementado con efectos desde 1 de enero de cada año, en la cuantía que resulte de aplicar sobre el mismo el incremento salarial y su revisión anual pactada en el Convenio.

Esta compensación se percibirá durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

#### **Artículo 26. Prima de actividad.**

Aquellos trabajadores que realicen funciones de amasado percibirán una compensación económica consistente en la cantidad de 2 euros diarios por cada jornada que efectivamente realicen dicha actividad. Dicho importe será incrementado con efectos desde 1 de enero de cada año, en la cuantía que resulte de aplicar sobre el mismo el incremento salarial y su revisión anual pactada en el Convenio.

### **Capítulo VI. Condiciones Sociales**

#### **Artículo 27. Enfermedades y accidente de trabajo.**

En el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, debidamente



acreditada, la Empresa complementará las prestaciones obligatorias por el tiempo que exceda de 3 días hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social referida a los conceptos fijos de la siguiente forma:

Si se produce hospitalización, incluso estando de vacaciones, tal complemento se percibirá por el enfermo desde el primer día de la misma. La hospitalización deberá acreditarse en las oficinas de la Empresa, dentro de los tres días siguientes en que tenga lugar. No se incluye la prestación por maternidad.

En los casos de incapacidad temporal por accidente, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de las prestaciones obligatorias por conceptos fijos desde el primer día, siempre que la baja se produzca con extensión del parte de accidente correspondiente.

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, en caso de el absentismo por enfermedad, revisado trimestralmente sea inferior al 7%, el complemento se percibirá desde el primer día en todos los casos. Esta norma operará positiva o negativamente el trimestre siguiente a la constatación del nivel de absentismo mencionado.

#### **Artículo 28. Prestaciones en especie.**

Todo el personal tendrá derecho a comprar cualquier producto del Grupo SOS Cuétara que se encuentren en los almacenes del centro de Jaén con un descuento del 65% sobre precio tarifa con un máximo de cinco cajas mensuales.

#### **Artículo 29. Seguro colectivo de vida.**

Todos los trabajadores de la plantilla podrán acogerse a una de las siguientes opciones:

a) La Empresa mantendrá el nuevo seguro colectivo de vida e invalidez absoluta concertado para todo el personal de plantilla, renovable a partir del 1 de enero de cada año, conforme a las condiciones establecidas en el seguro

b) La Empresa concertará un seguro colectivo de vida e invalidez absoluta para todo el personal de plantilla, renovable a partir del 1 de enero de cada año, por un capital de 6.010 euros por trabajador, en beneficio de sus familiares con el límite máximo de 3.005 euros de prima. Si se sobrepasase esta última cantidad se reducirá el capital asegurado para ajustarse a la prima límite acordada.

#### **Artículo 30. Cese voluntario y jubilación anticipada.**

Cuando el trabajador decida cesar en la empresa, la Empresa abonará a cada uno que así lo decida las cantidades siguientes en función de la edad:

- A los 59 y 60 años. 15 mensualidades de salario real.
- A los 61 años. 13 mensualidades de salario real.
- A los 62 años. 11 mensualidades de salario real.
- A los 63 años. 9 mensualidades de salario real.
- A los 64 años. 4 mensualidades de salario real.

Para tener derecho a percibir estas cantidades es necesario tener una antigüedad de 15 años en la Empresa, cuando la antigüedad sea inferior, se prorrateará al tiempo trabajado en la misma.

Esta cuantía se considerará mínima; a propuesta del trabajador será negociable en cada caso, interviniendo en la negociación el Comité de Empresa, si el trabajador así lo solicita.

### **Artículo 31. Ayudas sociales.**

Aquellas trabajadoras y trabajadores que tengan hijos con minusvalías psíquicas y físicas recibirán una ayuda anual repartida en las 12 pagas:

- Minusvalía del 33% al 49% 1200 euros anuales.
- Minusvalía del 50% al 64% 1.600 euros anuales.
- Minusvalía de hasta el 65% de 2.000 euros anuales.

### **Artículo 32. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

1.-Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquéllos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Protección de la maternidad.-La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45. 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión





administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o las que correspondan en caso de paro, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo.

En el supuesto de riesgos durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.-Suspensión del contrato por paternidad.





En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato al que se refiere este artículo, podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial o jornada completa de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

### 3.-Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### 4.-Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto





o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### 5.-Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Asimismo, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

#### 6.-Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Asimismo tendrá derecho de elección de turno.

#### 7.-Movilidad geográfica del trabajador/a víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6



meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

8.-Suspensión del contrato de la trabajadora/or víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9.-Licencias sin sueldo para la trabajadora/or víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

### **Artículo 33. Política de igualdad y no discriminación.**

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.



- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometerán a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente tres miembros serán de sexo femenino.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o la instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, asimismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por la empresa para el desempeño de sus funciones.

2.º. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

2.1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2.2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

2.3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

2.4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

2.5. Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y





mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

2.6. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

3.º. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

4.º. Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## **Capítulo VII. Comité de Empresa y Derechos Sindicales**

### **Artículo 34. Comité de Empresa.**

Es el órgano colegiado de representación de los trabajadores en la Empresa y tendrá las garantías y funciones que le otorgue la Legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas de 30 horas.

Cada miembro del Comité podrá acumular las horas de que dispone individualmente para utilizarlas, sin tener en cuenta el límite mensual dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, por el período comprendido en la vigencia de este convenio y asimismo entre compañeros, con la correspondiente autorización.

Los delegados de prevención y salud laboral tendrán un crédito anual para el desempeño de sus funciones de 72 horas anuales. Dispondrán asimismo de otras 72 horas anuales para formación.

### **Artículo 35. Cuota sindical.**

La Empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose de la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponda.

La Central Sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, poniendo en su conocimiento la cuenta bancaria a que hayan de transferirse la totalidad de las cuotas deducidas a favor de dicha Central.





## **Capítulo VIII. Seguridad e Higiene**

### **Artículo 36. Prendas de trabajo.**

Las prendas de trabajo tendrán una duración máxima de seis meses cada una, es decir: La Empresa facilitará dos prendas de trabajo cada 12 meses, corriendo la conservación de las mismas a cargo del usuario. Los equipos de protección individual serán sustituidos tantas veces como haga falta por causa de deterioro.

Si circunstancialmente existiese algún caso de manifiesto deterioro, se facilitará al trabajador de que se trate una nueva prenda, como hasta ahora se viene haciendo.

Al personal que realice tareas para las cuáles necesite una prenda de abrigo, se le proporcionará la misma por parte de la Empresa, previa intervención del Comité de Seguridad y Salud. La empresa facilitará al personal aquel calzado que sea necesario por prescripción facultativa.

A todo el personal de nueva incorporación se le facilitará en el momento de su ingreso dos juegos de prendas de trabajo un par de zapatos de seguridad y en el mes de octubre un chaleco.

### **Artículo 37. Reconocimiento médico.**

La Empresa se compromete a que le sea realizado a todo el personal su reconocimiento médico anual en el primer trimestre de cada año. De acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se programarán campañas especiales de reconocimientos específicos (Electrocardiogramas, etc.).

### **Artículo 38. Cláusula sanitaria.**

La elaboración de los diferentes artículos de galletería se realizará bajo la supervisión y responsabilidad de los distintos encargados, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo aquéllos obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario

Español, Reglamentación Técnico-Sanitaria y disposiciones para su desarrollo, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes.

### **Artículo 39. Salud laboral.**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.





Debe entenderse la prevención y salud en el trabajo como uno de los objetivos de mayor importancia en el quehacer diario de la empresa. Consecuentemente con este objetivo, ésta deberá impulsar, en colaboración con los trabajadores y sus representantes sindicales, una política de prevención que incluyan medidas y prácticas que posibiliten la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la accidentalidad.

SOS Cuétara deberá diseñar, para después aplicar con participación de los trabajadores, un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en sintonía con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 16, definiendo, además, su política preventiva. Dicha política ha de reflejar la actividad preventiva a desarrollar, teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

#### Formación.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad de la misma o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo; esta formación será más extensa para los delegados de prevención. Dicha formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con descuento de aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

#### Equipos de trabajo y medios de protección.





La empresa proporcionará a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Vigilancia de la salud.

La empresa dispondrá lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos y cada uno de sus trabajadores entregándoles a cada uno los resultados, guardando siempre la confidencialidad de los datos médicos.

Dichos reconocimientos deberán considerarse como una actividad complementaria en la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo y entendiendo que su alcance no debe ir necesariamente más allá de los posibles daños a la salud que puedan ocasionar el desempeño concreto de cada puesto de trabajo, deberán elaborarse protocolos específicos teniendo en cuenta el conocimiento médico y los resultados de las evaluaciones de riesgos.

## **Capítulo IX. Disposiciones Finales**

### **Artículo 40. Procedimiento en materia de reclamaciones.**

Con el fin de evitar recurrir innecesariamente a las Autoridades Laborales, tanto Judiciales como Administrativas, procurando agotar previamente las posibilidades de entendimiento en el marco de los órganos de la Empresa, se establece el siguiente procedimiento para resolver todo tipo de reclamaciones:

- 1.-Cualquiera que desee plantear una petición o reclamación lo comunicará verbalmente a un miembro del Comité de Empresa y a su Encargado de Sección, quién si estima conveniente trasladarla al Director de Fábrica por no poder resolverla, lo hará en el transcurso de la jornada laboral en que se plantee.
- 2.-El Director de Fábrica ofrecerá la solución que estime conveniente o se inhibirá si considera que no entra dentro de sus facultades resolverla, autorizando a quien haya planteado la petición o reclamación para exponerla por escrito ante la Dirección de Personal de la Empresa.
- 3.-Salvo que se trate de un asunto de urgencia, la Dirección de Personal resolverá en el plazo de dos días, contados a partir de la recepción del escrito.
- 4.-Cuando los problemas planteados pudieran dar lugar a conflictos colectivos, porque afecten a parte importante de la plantilla o a la totalidad, será



directamente el Comité de Empresa quien presente el escrito ante la Dirección, exponiendo sus pretensiones. Aquélla resolverá en el plazo de cinco días.

5.-Sólo después de seguir estos trámites, si los problemas planteados no han sido objeto de solución podrán los interesados y quienes los representen legalmente, entablar las acciones que a su derecho correspondan.

#### **Artículo 41. Comisión Paritaria de interpretación.**

Para la interpretación arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, se constituye la siguiente comisión paritaria:

Por SOS Cuétara, S.A.:

- Director de la Fábrica de Jaén.
- Director de RR.HH. y Organización.

Por los Trabajadores:

- José Manuel Martínez González (U.G.T.).
- Dulce nombre Galán Lázaro (CC.OO.).

Para cada reunión cada una de las partes podrá nombrar componentes diferentes a los asignados.

Cada una de las partes que componen esta Comisión Paritaria podrá designar a un Asesor que podrá asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y contenciosas previstas por las Leyes.

Sometiendo este asunto a su consideración, dictaminará en el plazo de diez días hábiles, debiendo alcanzar sus acuerdos por consenso entre las dos representaciones; en caso de imposibilidad de consenso se dará por concluida su intervención, quedando libres las dos partes para ejercitar las acciones legales que consideren oportunas.

### **Capítulo X. Disposiciones Transitorias**

#### **Disposición Transitoria Primera.**

Con efectos del día 1.º del mes siguiente a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa procederá a reclasificar a los trabajadores mediante la adscripción al sistema de clasificación de Grupos Profesionales,



respetando, a título personal, la categoría vigente en el momento de la reclasificación.

Aquellos trabajadores que tuvieran prevista una promoción automática, de conformidad con el sistema de clasificación vigente hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, mantendrán tal expectativa de derecho, consolidando un cambio de categoría en el momento en el que hubiera tenido derecho a la misma por el transcurso del tiempo.

Estos trabajadores, en orden a la movilidad funcional, mantendrán las mismas limitaciones que existían con el anterior sistema de clasificación.

En el caso de que la promoción por el sistema antiguo de categorías supusiera un cambio de nivel profesional, éste se reconocerá exclusivamente a título personal al trabajador afectado.

En todo caso, anualmente se reunirán Comité y la representación de la empresa para estudiar conjuntamente la conveniencia o no de efectuar cambios de categoría de los trabajadores en función de parámetros objetivos. Asimismo, y en particular, se estudiará la situación de los Oficiales 1.<sup>ª</sup> Maquinistas, del personal de mantenimiento y de laboratorio, estos últimos en función de su titulación. Del estudio que se efectúe se podrán derivar cambios de categoría.

### **Disposición Transitoria Segunda.**

La consolidación de los efectos económicos del presente Convenio Colectivo queda supeditada a que, efectuada la comparación del salario promedio de los trabajadores afectados en el año 2010, bajo el sistema que en este cuerpo legal se establece (compuesto por Salario Base, Antigüedad, Pagas Extras y Coeficiente) y el que resultará del sistema vigente hasta el 31 de diciembre de 2007 (compuesto por Salario Base, Antigüedad, Pagas Extras, Beneficios y Plus de Puntualidad y Asistencia) con las subidas establecidas en este Convenio, el primero resulte superior en 2 puntos porcentuales al segundo.

Los cálculos se efectuarán a homogeneidad de jornada y plantilla y teniendo en cuenta solo los devengos por jornada ordinaria.

### **Anexo I. Cuadro de Reclasificación.**

#### **Equivalencias**

Área A.-Administración y Comercial.

- Nivel B:
  - Oficial 2.<sup>ª</sup> Administrativo.



- Nivel A:
    - Auxiliar Administrativo.
  - Área B.-Producción.
  - Nivel F:
    - Encargado General.
  - Nivel E:
    - Encargado de Sección.
  - Nivel D:
    - Oficial 1.ª Mecánico.
    - Oficial 1.ª Producción.
    - Oficial 1.ª Oficios Varios.
  - Nivel C:
    - Oficial 1.ª Maquinista.
    - Oficial 2.ª Mecánico.
    - Oficial 2.ª Producción.
    - Oficial 2.ª Oficios Varios.
  - Nivel B:
    - Oficial 1.ª Envasado.
    - Oficial 2.ª Envasado.
  - Nivel A:
    - Carretillero.
    - Ayudante Envasado.
    - Personal Limpieza.
- Área C.-Área Técnica.

- Nivel F:
- Técnico.
- Nivel E:
- Ayudante Técnico.

## Anexo II. Al convenio colectivo de SOS Cuétara-Jaén

(del 1 enero 2008 al 31 diciembre 2008)

**Tabla salarial 2008 (ipc previsto + 0,5 = 2,5%)**

NIVELES	SALARIO BASE 2008	COEFICIENTES 2008	TOTAL ANUAL SALARIO BASE 2008	TOTAL ANUAL COEFICIENTES 2008	TOTAL ANUAL 2008
AREA A. ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL					
NIVEL B:					
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	807,98	163,12	11.311,74	2.283,67	13.595,42
NIVEL A:					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	807,98	111,12	11.311,74	1.555,74	12.867,48

NIVELES	SALARIO BASE 2008	COEFICIENTES 2008	TOTAL ANUAL SALARIO BASE 2008	TOTAL ANUAL COEFICIENTES 2008	TOTAL ANUAL 2008
ÁREA B. PRODUCCIÓN					
NIVEL F:					
ENCARGADO GENERAL	880,50	390,31	12.326,99	5.464,40	17.791,39
NIVEL E:					
ENCARGADO DE SECCIÓN	807,98	471,87	11.311,74	6.606,16	17.917,90
NIVEL D:					
OFICIAL 1.ª MECÁNICO	27,57	5,55	11.715,52	1.705,22	13.420,74
OFICIAL 1.ª OFICIOS VARIOS	27,57	5,55	11.715,52	1.705,22	13.420,74
OFICIAL 1.ª PRODUCCIÓN	27,57	5,55	11.715,52	1.705,22	13.420,74
NIVEL C:					
OFICIAL 1.ª MAQUINISTA	27,57	4,94	11.715,52	1.516,50	13.232,02
OFICIAL 2.ª PRODUCCIÓN	27,07	4,94	11.502,86	1.516,50	13.019,36
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	27,07	4,94	11.502,86	1.516,50	13.019,36
OFICIAL 2.ª OFICIOS VARIOS	27,07	4,94	11.502,86	1.516,50	13.019,36
NIVEL B:					
OFICIAL 1.ª ENVASADO	27,16	3,95	11.543,37	1.213,20	12.756,57
OFICIAL 2.ª ENVASADO	26,99	3,95	11.472,48	1.213,20	12.685,68
NIVEL A:					
CARRETIILLERO	26,99	3,38	11.472,48	1.037,96	12.510,44
AYUDANTE ENVASADO	24,78	3,38	10.530,71	1.037,96	11.568,67



PERSONAL LIMPIEZA	26,99	3,38	11.472,48	1.037,96	12.510,44
ÁREA C. ÁREA TÉCNICA					
NIVEL F:					
TÉCNICO	960,72	349,12	13.450,07	4.887,63	18.337,70
NIVEL E:					
AYUDANTE TÉCNICO	807,98	373,87	11.311,74	5.234,24	16.545,98

**Anexo III****Al convenio colectivo de Jaén (1-1-2008 - al 31-12-2012) coeficientes**

NIVELES	COEF. 2008	COEF. 2009	COEF. 2010	COEF. 2011	COEF. 2012	COEF. 2008	CON DISTRIBUCIÓN DE LA PAGA DE BENEFICIOS			COEF. 2012
							COEF. 2009 2010	COEF. 2011	COEF. 2012	
ÁREA «A».										
ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL										
NIVEL B:										
OFICIAL 2.ª										
ADMINISTRATIVO	152,24	159,86	167,85	176,24	185,05	163,12	171,28	179,84	188,83	198,27
NIVEL A:										
AUXILIAR										
ADMINISTRATIVO	103,72	108,90	114,35	120,06	126,07	111,12	116,68	122,51	128,64	135,07
ÁREA «B».										
PRODUCCIÓN										
NIVEL F:										
ENCARGADO GENERAL	364,29	382,51	401,63	421,72	442,80	390,31	409,83	430,32	451,84	474,43
NIVEL E:										
ENCARGADO DE SECCIÓN	440,41	462,43	485,55	509,83	535,32	471,87	495,46	520,23	546,25	546,25
NIVEL D:										
OF. 1.ª										
MECÁNICO	5,06	5,77	6,58	7,17	7,42	5,55	6,33	7,22	7,87	8,15
OF. 1.ª										
PRODUCCIÓN	5,06	5,77	6,58	7,17	7,42	5,55	6,33	7,22	7,87	8,15
NIVEL D:										
OF. 1.ª										
MAQUINISTA	4,50	4,60	5,33	5,81	6,22	4,94	5,05	5,85	6,38	6,83
OF. 2.ª										
PRODUCCIÓN	4,50	4,60	5,33	5,81	6,22	4,94	5,05	5,85	6,38	6,83
OF. 2.ª										
MECÁNICO	4,50	4,60	5,33	5,81	6,22	4,94	5,05	5,85	6,38	6,83
NIVEL B										
OF. 1.ª										
ENVASADO	3,60	4,10	4,51	4,92	5,30	3,95	4,50	4,95	5,40	5,82
OF. 2.ª										
ENVASADO	3,60	4,10	4,51	4,92	5,30	3,95	4,50	4,95	5,40	5,82
NIVEL A:										
CARRETERO	3,08	3,32	3,59	3,84	4,20	3,38	3,64	3,94	4,22	4,61

NIVELES	COEF. 2008	COEF. 2009	COEF. 2010	COEF. 2011	COEF. 2012	COEF. 2008	CON DISTRIBUCIÓN DE LA PAGA DE BENEFICIOS			COEF. 2012
							COEF. 2009 2010	COEF. 2011	COEF. 2012	

AYTE. ENVASADO	3,08	3,32	3,59	3,84	4,20	3,38	3,64	3,94	4,22	4,61
PERS. LIMPIEZA ÁREA «C». ÁREA TÉCNICA	3,08	3,32	3,59	3,84	4,20	3,38	3,64	3,94	4,22	4,61
NIVEL F: TÉCNICO	325,84	342,13	359,24	377,20	396,06	349,12	366,57	384,90	404,15	424,35
NIVEL E: AYUDANTE TÉCNICO	348,95	366,40	384,72	403,95	424,15	373,87	392,57	412,20	432,81	454,45

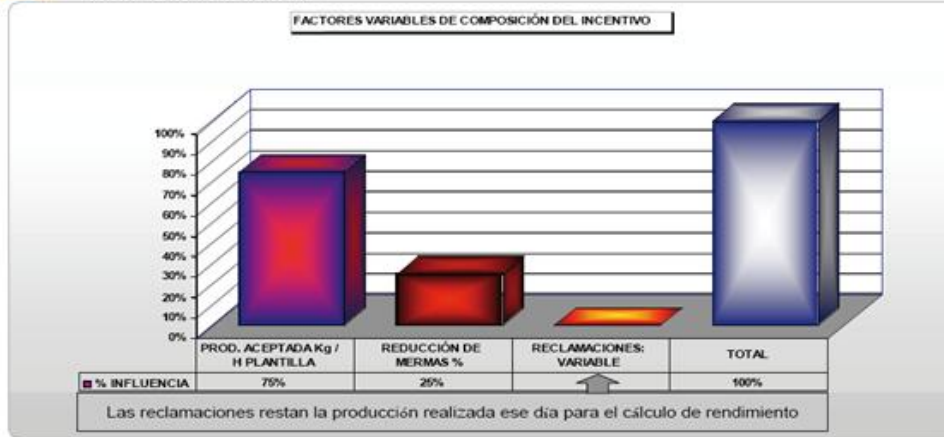
## **Norma de implantación de un sistema de incentivos a los resultados**

### **Anexo iv**

#### **Convenio colectivo**

1. Definición del sistema.
  - Factores variables de composición del incentivo.
2. Procedimiento de cálculo del incentivo por mejora de rendimientos.
3. Procedimiento de cálculo del incentivo por reducción de mermas.
4. Tratamiento de las reclamaciones de calidad.
5. Procedimiento de cálculo del incentivo total.

**Definición del sistema**



2. Procedimiento de cálculo del incentivo por mejora de rendimientos.

- El rendimiento se calculará mensualmente por unidades de producción.
- Para la MOD la Dirección de Fábrica definirá las unidades de producción.
- En el arranque del sistema y para todo el año 2008, se define

como unidad de producción toda la fábrica.

- Para la MOI se calculará el rendimiento en función de los resultados de toda la fábrica.
- El rendimiento se calculará en función de la producción aceptada equivalente realizada en el mes y las horas de plantilla de ese mes (descontando las horas de vacaciones) según la siguiente fórmula:

Producción aceptada (kg. producidos equivalentes)/horas de plantilla.

- Para el inicio del sistema, la producción equivalente se calcula en base a la producción realizada aplicando a la misma un coeficiente de ponderación que se define en función de las características técnicas de cada línea (kg/h.-persona) y



que se cifra en:

- Producción Galleta María. Coeficiente de ponderación = 1.
- Producción de Barquillo. Coeficiente de ponderación = 2,865.
- Producción de María ración. Coeficiente de ponderación = 1,750.
- A lo largo del desarrollo del sistema y en un plazo de seis meses a partir de la firma del acuerdo, se podrá calcular para cada producto un coeficiente de ponderación que se aplicará a la fabricación realizada de cada producto.
- El rendimiento de partida o rendimiento del año 2007, se ha calculado según los controles vigentes en fábrica sin tener en cuenta el personal médico y de calidad. Este rendimiento es de 91,592.

Fórmula de cálculo:

- Para el cálculo del incentivo por mejora de rendimiento, se considerará un intervalo teniendo como base (punto de inicio) el rendimiento del año 2007 (R 2007 = 91,592) como punto de definición de la pendiente una mejora porcentual de un 13,6% sobre la situación de partida (12,4565 puntos sobre 91,592) lo que supone un rendimiento objetivo de R. Obj. = 104,0485.
- A el resultado objetivo se asigna un incentivo de 0,6 euros/ hora de presencia.
- Este objetivo de mejora de un 13,6% sobre la situación del año 2007, será fijo a lo largo de toda la vigencia del Convenio.
- La fórmula de cálculo del incentivo por rendimiento es la siguiente:

R = Rendimiento ponderado del mes.

CIP = Incentivo a pagar en euros por hora de presencia de cada trabajador.

Fórmula de cálculo de incentivo por rendimiento:

$$\boxed{\times} \text{ Incentivo euros/h. presencia (CIP)} = \frac{0,6}{12,4565} \times (R - 91,592)$$



NORMA DE IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS A LOS RESULTADOS.

FÁBRICA DE JAÉN

**2**

Procedimiento de cálculo del incentivo por mejora de rendimientos

Tabla de cálculo

Rend normalizado	Rend ponderado	INCENTIVO	Rend normalizado	Rend ponderado	INCENTIVO	Rend normalizado	Rend ponderado	INCENTIVO
100	91,5620	0,0000	115	97,8203	0,3000	130	104,0485	0,6000
100,5	91,7996	0,0100	115,5	98,0279	0,3100	130,5	104,2561	0,6100
101	92,0092	0,0200	116	98,2365	0,3200	131	104,4637	0,6200
101,5	92,2148	0,0300	116,5	98,4431	0,3300	131,5	104,6713	0,6300
102	92,4224	0,0400	117	98,6507	0,3400	132	104,8789	0,6400
102,5	92,6300	0,0500	117,5	98,8583	0,3500	132,5	105,0865	0,6500
103	92,8377	0,0600	118	99,0659	0,3600	133	105,2942	0,6600
103,5	93,0453	0,0700	118,5	99,2735	0,3700	133,5	105,5018	0,6700
104	93,2529	0,0800	119	99,4811	0,3800	134	105,7094	0,6800
104,5	93,4605	0,0900	119,5	99,6887	0,3900	134,5	105,9170	0,6900
105	93,6681	0,1000	120	99,8963	0,4000	135	106,1246	0,7000
105,5	93,8757	0,1100	120,5	100,1039	0,4100	135,5	106,3322	0,7100
106	94,0833	0,1200	121	100,3115	0,4200	136	106,5398	0,7200
106,5	94,2909	0,1300	121,5	100,5192	0,4300	136,5	106,7474	0,7300
107	94,4985	0,1400	122	100,7268	0,4400	137	106,9550	0,7400
107,5	94,7061	0,1500	122,5	100,9344	0,4500	137,5	107,1626	0,7500
108	94,9137	0,1600	123	101,1420	0,4600	138	107,3702	0,7600
108,5	95,1213	0,1700	123,5	101,3496	0,4700	138,5	107,5778	0,7700
109	95,3289	0,1800	124	101,5572	0,4800	139	107,7854	0,7800
109,5	95,5365	0,1900	124,5	101,7648	0,4900	139,5	107,9931	0,7900
110	95,7442	0,2000	125	101,9724	0,5000	140	108,2007	0,8000
110,5	95,9518	0,2100	125,5	102,1800	0,5100	140,5	108,4083	0,8100
111	96,1594	0,2200	126	102,3876	0,5200	141	108,6159	0,8200
111,5	96,3670	0,2300	126,5	102,5953	0,5300	141,5	108,8235	0,8300
112	96,5746	0,2400	127	102,8029	0,5400	142	109,0311	0,8400
112,5	96,7822	0,2500	127,5	103,0105	0,5500	142,5	109,2387	0,8500
113	96,9898	0,2600	128	103,2181	0,5600	143	109,4463	0,8600
113,5	97,1974	0,2700	128,5	103,4257	0,5700	143,5	109,6539	0,8700
114	97,4050	0,2800	129	103,6333	0,5800	144	109,8615	0,8800
114,5	97,6126	0,2900	129,5	103,8409	0,5900	144,5	110,0692	0,8900
115	97,8203	0,3000	130	104,0485	0,6000	145	110,2768	0,9000

Julio 08

7

3. Procedimiento de cálculo del incentivo por reducción de mermas.

- Las mermas se calcularán mensualmente por unidades de producción.
- Para la MOD la Dirección de Fábrica definirá las unidades de producción.
- En el arranque del sistema y para todo el año 2008, se define como unidad de producción toda la fábrica.
- Para la MOI se calcularán las mermas en función de los resultados de toda la fábrica.
- Las mermas consideradas serán la sumatoria de los dos índices actuales de:
  - % de galleta caída.
  - % de extra peso.
- Se considerará un intervalo comprendido entre los resultados globales del año 2007 (3,98%) y el objetivo marcado (3,45%). Este intervalo es fijo para toda la vigencia del convenio.
- Los incentivos se calcularán en función de los % de reducción conseguida sobre

el resultado del año 2007.

Fórmula de cálculo:

• Se considerará un intervalo teniendo como base (punto de inicio) las mermas del año 2007 (mermas 2007 = 3,98%) y como punto de definición de la pendiente, unas mermas objetivo de Mermas Obj. = 3,45% lo que supone una reducción de las mermas de partida de 0,53 puntos.

- Al resultado objetivo se asigna un incentivo de 0,2 euros/hora de presencia.
- Este objetivo de mejora será fijo a lo largo de toda la vigencia del convenio.
- La fórmula de cálculo del incentivo por mejora de mermas es la siguiente:

Fórmula de cálculo de incentivo por reducción de mermas:

$$\begin{aligned}
 & \text{Incentivo euros/h. presencia (Cim)} = 0,2 \\
 & \times (3,98 - M\% \text{ mermas}) \\
 & \text{0,53}
 \end{aligned}$$

NORMA DE IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS A LOS RESULTADOS.



FÁBRICA DE JAÉN



Procedimiento de cálculo del incentivo por reducción de mermas  
 Tabla de cálculo

% mermas	%reducido	INCENTIVO	% mermas	%reducido	INCENTIVO	% mermas	%reducido	INCENTIVO
3,98%	0,000%	0,0000	3,715%	0,285%	0,1000	3,450%	0,530%	0,2000
3,97%	0,009%	0,0033	3,700%	0,274%	0,1033	3,441%	0,539%	0,2033
3,96%	0,018%	0,0067	3,685%	0,263%	0,1067	3,432%	0,548%	0,2067
3,95%	0,027%	0,0100	3,670%	0,252%	0,1100	3,423%	0,557%	0,2100
3,94%	0,036%	0,0133	3,655%	0,241%	0,1133	3,415%	0,566%	0,2133
3,94%	0,044%	0,0167	3,640%	0,230%	0,1167	3,406%	0,574%	0,2167
3,93%	0,053%	0,0200	3,625%	0,219%	0,1200	3,397%	0,583%	0,2200
3,92%	0,062%	0,0233	3,610%	0,208%	0,1233	3,388%	0,592%	0,2233
3,91%	0,071%	0,0267	3,595%	0,197%	0,1267	3,379%	0,601%	0,2267
3,90%	0,080%	0,0300	3,580%	0,186%	0,1300	3,370%	0,610%	0,2300
3,89%	0,089%	0,0333	3,565%	0,175%	0,1333	3,362%	0,619%	0,2333
3,88%	0,098%	0,0367	3,550%	0,164%	0,1367	3,353%	0,627%	0,2367
3,87%	0,107%	0,0400	3,535%	0,153%	0,1400	3,344%	0,636%	0,2400
3,87%	0,115%	0,0433	3,520%	0,142%	0,1433	3,335%	0,645%	0,2433
3,86%	0,124%	0,0467	3,505%	0,131%	0,1467	3,326%	0,654%	0,2467
3,85%	0,133%	0,0500	3,490%	0,120%	0,1500	3,317%	0,663%	0,2500
3,84%	0,141%	0,0533	3,475%	0,109%	0,1533	3,308%	0,671%	0,2533
3,83%	0,150%	0,0567	3,460%	0,098%	0,1567	3,300%	0,680%	0,2567
3,82%	0,159%	0,0600	3,445%	0,087%	0,1600	3,291%	0,689%	0,2600
3,81%	0,168%	0,0633	3,430%	0,076%	0,1633	3,282%	0,698%	0,2633
3,80%	0,177%	0,0667	3,415%	0,065%	0,1667	3,273%	0,707%	0,2667
3,79%	0,186%	0,0700	3,400%	0,054%	0,1700	3,264%	0,716%	0,2700
3,79%	0,194%	0,0733	3,385%	0,043%	0,1733	3,255%	0,724%	0,2733
3,78%	0,203%	0,0767	3,370%	0,032%	0,1767	3,246%	0,733%	0,2767
3,77%	0,212%	0,0800	3,355%	0,021%	0,1800	3,237%	0,742%	0,2800
3,76%	0,221%	0,0833	3,340%	0,010%	0,1833	3,228%	0,751%	0,2833
3,75%	0,230%	0,0867	3,325%	0,000%	0,1867	3,220%	0,760%	0,2867
3,74%	0,239%	0,0900	3,310%	0,000%	0,1900	3,211%	0,769%	0,2900
3,73%	0,247%	0,0933	3,295%	0,000%	0,1933	3,202%	0,778%	0,2933
3,72%	0,256%	0,0967	3,280%	0,000%	0,1967	3,194%	0,787%	0,2967
3,71%	0,265%	0,1000	3,265%	0,000%	0,2000	3,185%	0,796%	0,3000

Junio 08

10





### 3. Tratamiento de las reclamaciones de calidad.

- Las reclamaciones afectarán negativamente al cálculo del rendimiento del período en el que se reciban.

- El rendimiento de la unidad en la que se ha fabricado el producto defectuoso que ha motivado una reclamación «claramente imputables a un trabajo deficiente de los trabajadores» se verá afectado, en el mes en el que se recibe y acepta la reclamación, por una reducción de la producción, igual a la producción realizada por la unidad en el día en que se fabricó el producto defectuoso.

- Asimismo, el cálculo del rendimiento global de la fábrica (que afecta a los trabajadores de MOI integrados en el sistema de incentivos) se verá afectado por la misma reducción de producción.

### 4. Procedimiento de cálculo del incentivo total.

- El incentivo se calculará mensualmente para cada persona sumando los coeficientes de incentivo por mermas (Cim) y por rendimiento (CIP) conseguidos en la unidad de producción en que ha estado trabajando ese mes y multiplicando esta suma por las horas que ha tenido de presencia en fábrica en el mismo período.

- Los incentivos conseguidos se abonarán en la nómina del mes siguiente al del cálculo.

- Todos los datos que soporta el sistema estarán, al menos una semana antes del abono en nómina del incentivo, a disposición del Comité de Empresa.

- Horas de plantilla totales del mes.

- Producción.

- Producción equivalente.

- Rendimiento conseguido.

- % Mermas conseguido.

- Coeficiente de incentivo por rendimiento.

- Coeficiente de incentivo por mermas.

