

III CONVENIO COLECTIVO DE NUMIL NUTRICIÓN, S. R. L.

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Numil Nutrición, S. R. L. (Código de Convenio número 9016532), que fue suscrito, con fecha 25 de marzo de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de mayo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

III CONVENIO COLECTIVO DE NUMIL NUTRICIÓN, S. R. L.

Capítulo I. Ámbito, vigencia y sistema normativo.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en su totalidad a las relaciones de trabajo de la empresa Numil Nutrición, S. R. L., existentes con el personal del centro de Oficinas Centrales ubicado actualmente en la calle de Torrelaguna, 77 (Madrid), y Centro de Distribución, ubicado actualmente en Valdemoro (Madrid). Igualmente por decisión de ambas partes, será de aplicación al personal comercial de la empresa que presta sus servicios en todo el territorio nacional únicamente en relación con las siguientes materias: (i) Organización del trabajo; (ii) Polivalencia y Movilidad Funcional; (iii) Vacaciones; (iv) Permisos y excedencias; (v) Régimen retributivo-partidas salariales, sin perjuicio del régimen especial que es de aplicación a dicho colectivo -no les serán de aplicación las normas establecidas en materia de partidas extrasalariales por tener dicho colectivo un régimen distinto al pactado en el texto del presente Convenio-; (vi) Conciliación de la vida laboral y familiar; edad de jubilación y beneficios sociales;



(vii) Salud laboral; (viii) Utilización del correo electrónico e Internet; (ix) Régimen Disciplinario -faltas, premios y sanciones-.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores por cuenta de la empresa Numil Nutrición, S. R. L., en todo el territorio nacional bajo cualquier modalidad de contrato laboral ya sea indefinido o de duración determinada.

Respecto al personal comercial, ubicado en todo el territorio nacional, le serán de aplicación única y exclusivamente las materias señaladas en el artículo 1, quedando expresamente excluidos de la aplicación del convenio colectivo en las materias no mencionadas en dicho artículo.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio:

a) Consejeros, directores, titulados con puestos de directivos o de jefatura que por estar involucrados en la gestión de la empresa y tener responsabilidad integral de gestión sobre personas y presupuestos de la misma, o de una determinada área, pueden tener unas condiciones laborales diferentes a las establecidas en el presente Convenio.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios o personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Numil Nutrición, S. R. L.

c) Asesores.

d) Aquellos con los que expresamente se acuerde su exclusión, por haberse pactado con ellos condiciones diferentes, y en su conjunto más beneficiosas para el trabajador, a las establecidas en el Convenio Colectivo.

El personal de los apartados a) y d) del presente artículo se considerará extraconvenio.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma, sin necesidad de esperar a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» («BOE»), manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo para aquellos capítulos o materias en las que se establezca una vigencia diferente.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se





presentará ante el organismo que ese momento sea competente, dándose traslado de la misma a la otra parte.

De no mediar denuncia expresa del Convenio Colectivo, éste se prorrogará por doce meses y sucesivamente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica deberá ser considerado globalmente.

Por tanto, en el supuesto de que el organismo competente, bien sea la Administración o la Autoridad Laboral, declarara nulo alguno de sus artículos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido integral por la Comisión Negociadora en el término de dos meses desde que se conozca dicha declaración.

Las disposiciones legales futuras, que supongan variación o creación de conceptos retributivos o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, conllevarán el que se revise el Convenio Colectivo en su integridad por la Comisión Negociadora para determinar si únicamente se modifica el capítulo correspondiente, o si, por su impacto, es necesaria una revisión íntegra del Convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio (retributivas o de otra índole), valoradas en su conjunto anual global, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia (norma de carácter legal o convencional, pacto de cualquier clase salvo que se haya concedido expresa, voluntariamente y por escrito como garantía ad personam, contrato individual, condición más beneficiosa, usos o costumbres, o cualquier otra causa).

Igualmente, y de futuro, las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables, y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciban los trabajadores a título personal, consideradas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que las fijadas en el presente Convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la Empresa



un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La dirección deberá informar razonadamente y con carácter previo al comité de empresa de aquellas modificaciones de índole organizativo o funcional que pretenda implantar, siempre que las mismas afecten al volumen de empleo o supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

La Empresa escuchará y estudiará las propuestas e ideas que conlleven algún tipo de innovación o mejora para la actividad en general de la Empresa que le sean presentadas por la representación de los trabajadores.

Artículo 8. Relaciones de trabajo.

Todo el personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad, permanencia y cumplimiento de sus obligaciones en el puesto de trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la dirección establezca de acuerdo con la legislación vigente.

No existirá ninguna discriminación por razones de sexo, estado civil, raza, condición social o sexual, ideas religiosas, políticas o sindicales, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 9. Vacantes.

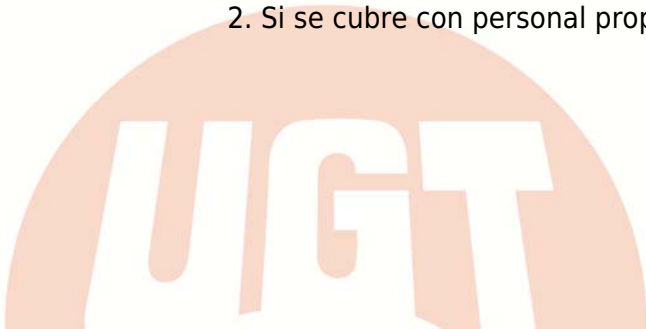
La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla corresponden a la Dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades, y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

1. De existir una vacante, la empresa podrá cubrirla con personal externo o de la propia plantilla, teniendo en cuenta las características objetivas del puesto de trabajo y las circunstancias personales de los aspirantes al mismo.

Los puestos vacantes, de los grupos profesionales sujetos a Convenio, serán publicados internamente para que los empleados que puedan estar interesados, y cumplan los requisitos establecidos para el puesto, puedan presentar su candidatura, sin que dicha publicación conlleve ningún derecho preferente a ocupar el puesto.

En la comunicación de la vacante se detallará el perfil del puesto y los requisitos indispensables para optar al proceso de selección que se lleve a cabo para cubrir el puesto vacante.

2. Si se cubre con personal propio el cambio de puesto tendrá carácter provisional





durante un período de adaptación, que será pactado en cada caso, en función de las circunstancias del puesto de trabajo y de la capacidad profesional del trabajador.

En el transcurso de dicho período, la empresa podrá reintegrar al trabajador a su antiguo puesto, quedando sin efecto el cambio.

Artículo 10. Ingreso y contratación del personal.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que haya de exigirse al personal de nuevo ingreso, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral, ni den derecho a retribución de ningún tipo. A tal efecto la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Será causa de extinción del contrato de trabajo sin indemnización la comprobación del falseamiento de alguno de los datos aportados y requeridos durante la selección de personal, si posteriormente el candidato resulta contratado.

Artículo 11. Periodo de prueba.

La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso será de seis meses para todos los trabajadores, excepto para los incardinados en el grupo 7, para los que se establece un período de prueba de dos meses.

Respecto al periodo de prueba en contratos formativos, se estará a lo establecido en sus correspondientes artículos.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo, pudiendo extinguirse la relación laboral por no superación del periodo de prueba también durante esta situación.





Artículo 12. Contrato para obra o servicio determinado.

El contrato de un trabajador para la realización de una obra o la prestación de servicio determinado, para afrontar cualquier actividad necesaria para la Empresa, aún siendo inherente a la actividad de la misma, tendrá una duración limitada en el tiempo aunque incierta.

Este tipo de contratos podrá realizarse tanto a tiempo completo como parcial.

En el contrato formalizado por escrito se especificará la obra o servicio que constituye su objeto.

Específicamente, se podrá realizar este tipo de contrato para los siguientes supuestos:

Apoyo/soporte en actividades relacionadas con proyectos y/o campañas de promoción en las áreas de Marketing, Ventas, CRM, etc.

Periodos de actividad extraordinaria en el centro de distribución.

Otros proyectos dentro de cualquiera de las áreas de la empresa que puedan requerir ayuda o apoyo temporal.

La lista anteriormente establecida es únicamente a efectos ilustrativos, pudiendo la Empresa realizar este tipo de contratos en otros supuestos, si los mismos se ajustan a este tipo de contratación.

Artículo 13. Contratos eventuales.

Podrán concertarse contratos de trabajo de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa.

La duración de este tipo de contratos podrá ser de hasta un máximo de seis meses en un período de referencia de doce meses.

Extinguido el contrato de trabajo por terminación del mismo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Cese voluntario del trabajador.

Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en el Departamento de Personal por escrito con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

a) Quince días de preaviso para los incardinados en el grupo 7.





b) Cuatro semanas de preaviso para los trabajadores incardinados en el resto de los grupos.

Salvo que en función de la duración y otras circunstancias se pacte un preaviso diferente.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días de preaviso incumplido, pudiendo la Empresa descontar automáticamente de los recibos de salarios o liquidación de haberes la cuantía que corresponda por la falta de preaviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos, pudiendo descontar de la última nómina y/o finiquito las cantidades que el trabajador pudiera adeudar a la empresa.

El trabajador que haya notificado al departamento de Recursos Humanos su voluntad de cesar al servicio de la misma, no podrá posteriormente desistir de su decisión.

Artículo 15. Clasificación profesional grupos.

El sistema de clasificación profesional estará basado en el sistema de grupos profesionales. Dentro de este sistema se establecen siete grupos profesionales que recogen todos los puestos existentes en las Compañía a nivel global.

Grupos 1, 2, 3 y 4	En estos grupos estarán asignados todos los puestos ejecutivos/directivos del Grupo con responsabilidad Corporativa/Divisional/Internacional/Regional/o local hasta el nivel de los Directores Funcionales -Comité de Dirección- de los países, Senior Managers, etc.
Grupo 5	En este grupo estarán asignados los puestos con responsabilidad local de supervisión/coordinación de una determinada área, jefes de equipo, gerentes, expertos.
Grupo 6	En este grupo estarán asignados los puestos de especialización dentro de las distintas áreas organizativas. Estos puestos no tendrán responsabilidad de supervisión, o ésta será limitada.
Grupo 7	En este grupo estarán asignados los puestos que contribuyen al negocio a través de funciones de apoyo y/o soporte (administrativo, técnico, etc.) dentro de las distintas áreas organizativas.

Capítulo III. Polivalencia y movilidad funcional.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

Movilidad: Los desplazamientos y/o traslados de personal se realizarán de la siguiente forma:



- a) A solicitud del interesado.
- b) De común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicios basadas en causas organizativas, técnicas o de la producción.
- d) Por permuta.

Los traslados y/o desplazamientos a solicitud del interesado, y por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se harán siempre mediante comunicación por escrito detallando las condiciones del mismo.

La empresa, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal, a otros centros distintos a aquel en que prestara sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que los motivaron, por un plazo máximo de tres meses dentro de cada año natural.

Si dicho desplazamiento fuera superior a quince días, el trabajador tendrá derecho a un día de estancia en su domicilio de origen, computándose el tiempo empleado en viajes como tiempo de trabajo. Las dietas y gastos de locomoción serán a cargo de la empresa.

El desplazamiento será comunicado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de traslados decididos unilateralmente por la Empresa, superiores a tres meses o definitivo, que conlleven cambio del domicilio del trabajador se estará a lo dispuesto en la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, el traslado será comunicado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de treinta días a la incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 17. Movilidad funcional.

17.1 La Dirección de la Empresa, sin necesidad de causa alguna que lo justifique, podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, sin que ese cambio de funciones suponga un menoscabo de la dignidad del trabajador o un perjuicio en su formación profesional. Dicha polivalencia funcional, no podrá suponer en ningún momento minoración retributiva.

17.2 Por necesidades organizativas, técnicas o de producción la empresa podrá asignar a un trabajador la realización de funciones correspondientes a un grupo





profesional inferior al de origen, siempre que se haga por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que motivan dicho cambio y sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución de su grupo y nivel de origen.

17.3 En el caso de que el cambio de destino a un grupo profesional inferior tuviese lugar por la petición del trabajador, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto aunque conlleve minoración de la del puesto de origen. Este cambio se efectuará siempre que la estructura empresarial lo permita.

17.4 En el caso de que un trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo y nivel de destino durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos años. Cumplido ese plazo, la empresa deberá reintegrarle a sus funciones o ascenderle al grupo profesional que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando.

El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, permiso retribuido, enfermedad y/o baja por incapacidad temporal, riesgo en el embarazo o maternidad de un compañero de trabajo.

Capítulo IV. Jornada laboral.

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral para toda la vigencia del Convenio será de 1.582 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, mensual o anualmente, si así se acuerda por la Dirección de la Empresa. La jornada diaria podrá ser superior a 9 horas si fuese necesario y en ocasiones excepcionales.

Artículo 19. Calendario laboral y horario de trabajo.

Cada año la empresa elaborará el calendario laboral en función de las fiestas establecidas por las Administraciones Públicas, al objeto de realizar las horas de trabajo efectivo pactadas en el artículo anterior, informando previamente a su publicación a los representantes de los trabajadores. Dicho calendario se publicará, como muy tarde, en el mes de febrero, salvo circunstancias especiales que justifiquen su retraso, y se expondrá en los centros de trabajo correspondientes durante todo el año natural.

Con carácter meramente orientativo, se establecerá un horario general de trabajo





con horario de entrada flexible entre las 8:30 horas y las 9:30 horas y con un horario de salida flexible entre las 16:30 horas y las 17:30 horas, entre lunes y jueves, con media hora para comer. Los viernes se realizará un horario continuado de 8:30 horas a 15:00 horas.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, los trabajadores del centro de la calle de Torrelaguna tendrán un horario general de trabajo con hora de entrada flexible entre las 08:00 horas y las 09:30 horas y con una hora flexible de salida entre las 16:00 horas y las 17:30 horas, entre lunes y jueves, con media hora para comer. Los viernes los empleados tendrán un horario continuado entre las 08:00 horas y las 08:30 horas, con una hora flexible de salida entre las 14:30 horas y las 15:00 horas, sin descanso para comer.

Para los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de Distribución, que por sus especiales circunstancias y causas organizativas no pueden realizar el horario anteriormente establecido, se establece el horario de referencia de 8:00 horas a 16:00 horas, de lunes a jueves, con media hora para comer. Los viernes se realizará un horario continuado de 8:30 horas a 15:00 horas.

Desde principios de julio hasta principios de septiembre se realizará, de lunes a viernes, jornada intensiva con un horario continuado de 8:30 horas a 15:00 horas. Las fechas exactas de aplicación de jornada intensiva se publicarán cada año teniendo en cuenta el calendario laboral aplicable.

Todos los trabajadores deberán realizar a lo largo del año la jornada efectiva anual anteriormente establecida.

Cuando sea estrictamente necesario, los responsables de cada uno de los departamentos de la empresa podrán, por razones de la actividad que lo justifiquen, variar y distribuir los horarios arriba mencionados, con carácter puntual, comunicándolo con un preaviso de 48 horas, repartir tareas y realizar controles de asistencia. Igualmente y de forma individual se podrá pactar cualquier otro horario siempre que exista acuerdo expreso y mutuo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 20. Festivos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, por la Comunidad Autónoma que corresponda y por los Ayuntamientos. A este respecto se disfrutará de las fiestas locales donde esté ubicado el centro de trabajo.

La creación de nuevas festividades, los días de libre disposición y/o el acuerdo interno para vacar en días puente u otros, no alterará la jornada anual pactada, que se cumplirá efectuándose las correcciones que sean necesarias para ello.





Los trabajadores que, por circunstancias del mercado y/o actividad de la empresa, tengan que prestar sus servicios en algún día no laborable, tendrán derecho a disfrutar otro día, a su elección, dentro del año natural en curso. La determinación del día de compensación, se realizará de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y su superior.

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

Artículo 21. Vacaciones.

Los trabajadores tienen derecho a veintidós días laborables de vacaciones, cuyo cómputo se efectuará por año natural.

El disfrute de las vacaciones se hará conforme a la política interna de la empresa, estableciendo como periodo de disfrute obligatorio quince días laborables de vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre.

La duración de las vacaciones en los supuestos de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por incapacidad temporal, maternidad y riesgo en el embarazo. No, en cambio, los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de cuatro días laborables de libre elección a lo largo del año natural. Su disfrute deberá ser acordado y aprobado con su superior.

Las vacaciones podrán quedar suspendidas, pudiendo aplazarlas a otras fechas en los siguientes supuestos:

En el caso de que el trabajador al inicio del disfrute de sus vacaciones o durante las mismas cause baja por IT.

Cuando se produzca el fallecimiento de un familiar en los grados de parentesco contemplados en el artículo 22 del presente Convenio.

Los cónyuges que trabajen en la empresa podrán disfrutar del 75% de las vacaciones en el mismo periodo.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

El trabajador, previa notificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas con salario real en los casos y en las cuantías que seguidamente se detallan. La falta de preaviso o, al menos aviso el mismo día de la ausencia cuando no hubiera sido posible comunicarlo con antelación, supondrá que la falta al trabajo se





considere injustificada aunque posteriormente se traiga el justificante correspondiente. Igualmente y, en todos los supuestos todas las licencias deben ser justificadas con el correspondiente justificante, en cada caso.

Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: En estos casos el trabajador disfrutará de dieciocho días naturales.

Por fallecimiento: De cónyuge, hijos, padres propios y políticos, hermanos propios o políticos y abuelos propios o políticos tendrá una licencia de cuatro días naturales, si es en la misma provincia del lugar de residencia, y hasta cinco días naturales si se produjese en un radio superior a 100 kilómetros de distancia del lugar de residencia del trabajador.

Dos días laborables por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, siempre que no se opte por el disfrute del permiso de maternidad.

Por enfermedad: En caso de enfermedad grave con hospitalización o acreditada facultativamente, del cónyuge, padres, hijos o hermanos, el trabajador tendrá una licencia de tres días laborables; ampliables según circunstancias apreciadas por la Dirección de la empresa.

En caso de enfermedad o accidente de parientes hasta segundo grado que requiera hospitalización o reposo domiciliario se tendrán dos días de permiso.

Por estudios: Todo trabajador que se encuentre estudiando tendrá los días necesarios para asistir a los exámenes. Estos podrán ser desde carreras superiores hasta la obtención de los más elementales títulos académicos.

Con cuarenta y ocho horas de antelación a los exámenes, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, a los efectos oportunos, con presentación del justificante una vez efectuado.

Por cargos sindicales: El trabajador que no siendo Representante de los Trabajadores, desempeñe cargo sindical, dispondrá del tiempo que fija la ley vigente.

Por cargos públicos: Todo trabajador que pudiera desempeñar cargo público (Estado, Comunidad Autónoma, Municipio) dispondrá del tiempo necesario. Para la obtención de estas licencias deberá mediar el nombramiento, su convocatoria correspondiente y la justificación del período.

Por traslado de domicilio: El trabajador disfrutará de dos días naturales al año por traslado de domicilio, pudiendo disfrutarse el mismo día de la mudanza y el inmediatamente anterior o posterior. Este permiso no podrá ser acumulado al permiso por boda.





Por bodas familiares: En caso de boda de hijos, hermanos propios o políticos y sobrinos, si la boda se celebra en un día laborable, se concederá una licencia retribuida de un día que deberá coincidir con el día de la boda. Si la boda se celebra en distinta provincia del domicilio habitual del trabajador, el permiso será de dos días naturales coincidiendo con el mismo día de la boda y el inmediatamente anterior o posterior. Esta circunstancia deberá ser debidamente justificada por el trabajador que solicite la licencia.

Artículo 23. Excedencias.

Voluntarias:

Son excedencias voluntarias, las que solicita el trabajador, bien para estudiar o para realizar cualquier tipo de asuntos particulares.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar excedencias siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores 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.

La solicitud de la misma ha de hacerse por escrito haciendo constar la fecha de inicio de la excedencia y su duración, con una antelación mínima de dos meses, según el caso, exponiendo los motivos por los que desea acogerse a la situación de excedencia voluntaria.

La duración de la excedencia no puede ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años en el caso de las excedencias reguladas en el artículo 46.2. El trabajador deberá determinar la duración de la excedencia dentro de dichos límites en el momento en que la solicite.

Para poder solicitar una nueva excedencia, el trabajador deberá prestar sus servicios en la empresa como mínimo dos años continuados después de la última excedencia concedida.

En cualquier caso, deberá resolverse la petición dentro del plazo máximo de un mes.

El tiempo de duración de dicha situación no será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador conserva un derecho preferente al reingreso en caso de existencia





de vacantes de igual categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa, pero no se garantiza la reserva del puesto de trabajo. En el caso de que el trabajador desee reintegrarse al puesto de trabajo en la empresa, deberá comunicarlo a la empresa con un mes al menos de antelación al fin de su periodo de excedencia.

Durante el período de excedencia, el trabajador podrá realizar cualquier actividad, exceptuándose las que efectuara en cualquier empresa de la competencia.

Forzosas:

Son excedencias forzosas las que solicite el trabajador para desempeñar cargos públicos o sindicales.

El tiempo que dure esta situación será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia durará mientras dure el mandato del cargo para el que fue elegido.

El trabajador después de terminado el mandato que motivó la excedencia, tendrá un mes para reincorporarse a su puesto de trabajo; si no lo hiciera pasado dicho período, perderá su derecho al reingreso.

Norma común a las excedencias:

En razón a la temporalidad de sus contratos, no podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con la Empresa no tenga el carácter de indefinida.

Capítulo V. Régimen retributivo y partidas extrasalariales.

V.1. Partidas salariales

Artículo 24. Estructura salarial y criterios generales.

Las retribuciones salariales para el personal afectado por el presente Convenio y durante el período de vigencia del mismo será el establecido en las tablas salariales.

24.1 Tablas salariales. Las tablas de salario base para todo el año 2010 serán las siguientes para cada uno de los de grupos:

Grupos	Salario base mensual
	- Euros





Grupo 5: En este grupo estarán asignados los puestos con responsabilidad local de supervisión/coordinación de una determinada área, jefes de equipo, gerentes, expertos.	1.420,09
Grupo 6: En este grupo estarán asignados los puestos de especialización dentro de las distintas áreas organizativas. Estos puestos no tendrán responsabilidad de supervisión, o ésta será limitada.	1.139,27
Grupo 7: En este grupo estarán asignados los puestos que contribuyen al negocio a través de funciones de apoyo y/o soporte (administrativo, técnico, etc) dentro de las distintas áreas organizativas.	909,96

Todos aquellos trabajadores que, antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, estuvieran percibiendo en concepto de salario base una cuantía superior a la establecida en las presentes tablas salariales a su correspondiente grupo, seguirán percibiendo la misma cuantía con la denominación de salario base.

24.2 Revisión Salarial. Para el año 2011, el salario base contenido en las tablas salariales anteriores se incrementará en el porcentaje del IPC real del año 2010 publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice no sea inferior a cero.

24.3 Retribuciones salariales. Las retribuciones salariales consistirán en:

Doce mensualidades ordinarias compuestas por el salario base de conformidad con las tablas del presente Convenio Colectivo.

Dos pagas extraordinarias de verano y navidad pagaderas en julio y diciembre, respectivamente, equivalentes a una mensualidad ordinaria del salario fijo en metálico.

La diferencia entre el salario base y el salario fijo en metálico que realmente perciba el trabajador, se hará constar en la nómina bajo la denominación retribución voluntaria, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 24.1.

24.4 Abono salario. El salario de cada trabajador se abonará mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que éste haya proporcionado a la empresa, en la última semana de cada mes, salvo fuerza mayor o imposibilidad técnica, en cuyo caso se abonará la primera semana del mes siguiente.

Artículo 25. Anticipos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar anticipos de los días trabajados y no cobrados durante el transcurso del mes y por la parte devengada, el día en que se solicite, de la paga extraordinaria que se encuentre en curso.

El trabajador podrá solicitar un préstamo a la compañía, por el importe máximo de tres pagas brutas, en situaciones familiares de gravedad (ejemplo: enfermedad grave). La concesión de dicho préstamo tendrá un carácter excepcional y deberá ser aprobado por la Dirección General. Se establecerá las condiciones de devolución, si se concediera el préstamo, en función de las circunstancias especiales que hayan originado la necesidad.

V.2. Partidas extrasalariales

Artículo 26. Tickets restaurante.

Los trabajadores que tengan jornada de trabajo partida percibirán, los días en que presten servicios efectivos en dicha jornada, una ayuda de comida, mediante ticket restaurante o forma equivalente, por valor de 9 euros, durante la vigencia del Convenio.

Artículo 27. Tarjeta solred.

Dada la ubicación de la Empresa, todos los trabajadores de oficinas centrales y centro de distribución afectados por el presente Convenio Colectivo, que no tengan asignada una tarjeta gasolina de libre disposición, tendrán derecho a recibir una tarjeta de gasolina con el siguiente valor por mes, por once meses para el año 2010. Estos importes han quedado establecidos por tramos, definidos en función de la distancia existente entre la residencia del trabajador y el centro de trabajo.

	Importe mensual tarjeta - Euros
0-15 Km trayecto residencia-centro de trabajo	128,44
15,1-30,00 Km trayecto residencia-centro de trabajo	132,23
30,1-45 Km trayecto residencia-centro de trabajo	135,38
>45,1 Km trayecto residencia-centro de trabajo	142,74

En el año 2011 estos importes se incrementarán en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice no sea inferior a cero.

Dicha tarjeta, así como las cuantías asignadas, se utilizarán tanto para el desplazamiento de ida y vuelta al centro de trabajo.

Las cantidades que se perciban estarán sujetas al IRPF y cotización a la Seguridad Social que corresponda.

Artículo 28. Dietas.

Se entiende por dieta, los devengos que percibe el trabajador, con independencia



de su salario habitual, siempre que por necesidad de la empresa, sea desplazado o trasladado de su puesto de trabajo o residencia habitual a otro para el desarrollo del mismo.

Serán reguladas de la siguiente forma:

Cuando el desplazamiento lleve consigo que el trabajador efectúe la comida fuera de su domicilio habitual, entonces percibirá el gasto realizado, previa justificación, con factura de este gasto. Para toda la vigencia del convenio se percibirá como límite máximo por este concepto 17,38 euros.

Cuando el desplazamiento lleve consigo pernoctar fuera de su domicilio habitual, la empresa abonará los gastos de comida, cena y hotel con los mismos criterios que en el punto anterior, por un importe máximo para toda la duración del convenio de 90,97 euros.

Este elemento será aplicable al colectivo de empleados de Ventas.

En el año 2011 estos importes se incrementarán en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice no sea inferior a cero.

Capítulo VI. Conciliación de la vida laboral y familiar, garantía de igualdad y beneficios sociales.

Artículo 29. Lactancia y maternidad.

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 mujer, por su voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, en caso de que ambos progenitores trabajen y la madre renuncie a su derecho a favor del padre.

Con carácter alternativo, las trabajadoras podrán sustituir su permiso de lactancia diario por un permiso retribuido de quince días naturales a continuación del descanso de maternidad. Para ello, y en aras a que la Empresa pueda organizarse, deberá comunicar su opción por esta alternativa, al menos, con cuatro semanas de antelación a la fecha de finalización de la baja por maternidad.

El permiso por maternidad se podrá disfrutar indistintamente por parte de la madre o el padre, respetándose en todo caso los límites y obligaciones de la legislación vigente.

El permiso por maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial. Dicho permiso por





maternidad se aplicará igualmente a las adopciones y al acogimiento en los términos y condiciones establecidos legalmente.

En los supuestos de parto múltiple o hijos que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados posteriormente al parto, se estará a lo dispuesto legalmente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del permiso de maternidad, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Para los trámites necesarios para llevar a cabo una adopción o acogimiento se estará a lo que se disponga legalmente.

Artículo 30. Paternidad.

Adicionalmente al permiso retribuido regulado en el texto del presente Convenio, de conformidad con la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, los padres tendrán derecho a la suspensión del contrato por permiso de paternidad, en las condiciones y términos que se establezcan en la Legislación que se encuentre vigente en cada momento. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido por los progenitores del permiso por maternidad.

A estos efectos, el trabajador que vaya a ejercer su derecho a suspender el contrato de trabajo por paternidad deberá comunicarlo al responsable del departamento, con una antelación mínima de diez días a su disfrute, estableciendo las fechas en las que preferiblemente desearía disfrutarlo. Si por razones organizativas, técnicas, o de producción no fuera posible que el trabajador suspendiese el contrato de trabajo en las fechas inicialmente solicitadas, la Empresa se lo hará saber lo antes posible, y, como muy tarde, en los cuatro días siguientes a la recepción de su comunicación, para que se establezca una nueva fecha de disfrute de este permiso, la cual deberá ser fijada de común acuerdo entre el responsable del departamento y el trabajador.

Durante la situación de suspensión del contrato por paternidad, los trabajadores no tendrán derecho a percibir salario, percibiendo únicamente, en su caso, la prestación de la Seguridad Social.

Artículo 31. Reducción de jornada por cuidado de hijos y/o familiares necesitados.

El trabajador que tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años o a un minusválido (físico o psíquico) y siempre que no desempeñe otra actividad





retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de al menos un octavo de la misma y con un máximo del cincuenta por ciento con la disminución proporcional del salario correspondiente.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 32. Igualdad.

La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por el mero hecho de ser mujer. El mismo criterio es de aplicación a todos los trabajadores con independencia de su raza, religión, convicciones, y orientación sexual.

Todos los trabajadores tienen derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Por ello, dentro del seno de la empresa está totalmente prohibido todo tipo de discriminación por razón de raza, religión, convicciones, discapacidad, sexo u orientación sexual, quedando igualmente prohibido todo tipo de acoso. Las conductas que puedan conllevar algún tipo de discriminación o acoso, serán investigadas y, de probarse su existencia, serán sancionadas.

En las investigaciones por acoso moral y/o sexual, los representantes de los trabajadores colaborarán con la empresa para conocer la verdad y recabar las pruebas pertinentes y, en su caso, adoptar las medidas que sean necesarias para prevenirlos y sancionarlos de demostrarse su existencia.

Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso. Los representantes de los trabajadores, colaborarán con la dirección de la empresa para evitar este tipo de acusaciones falsas pues las mismas pueden ser igual de dañinas para el acusado falsamente que una situación de acoso.

En materia de igualdad, los representantes de los trabajadores recibirán, al menos anualmente, información sobre la proporción de hombre y mujeres contratados en la empresa en los distintos grupos profesionales.

Artículo 33. Teletrabajo.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores declaran





adecuada la posible regulación del Teletrabajo, como una forma innovadora de organización y prestación del trabajo en la empresa, y como instrumento de apoyo a la conciliación.

Esta opción de organización del trabajo se llevará a efecto, una vez autorizado por la Empresa, mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo de los participantes en la misma. Serán objeto de teletrabajo, y podrán acceder a esta opción, los empleados que realicen tareas que sean susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo, las cuales serán decididas por la Empresa.

Las condiciones que se aplicarán serán las siguientes:

El empleado podrá solicitar esta opción, que estará sujeta a la aprobación por parte del correspondiente Director, siempre y cuando las tareas que tiene asignadas sean susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo y no existan razones organizativas que lo impidan.

Se establecerá un número máximo de ocho horas de teletrabajo a la semana. Estas ocho horas se podrán distribuir en una jornada completa, o dos medias jornadas, según acuerdo entre el empleado y el Director. El horario específico de teletrabajo (incluyendo días/horas) quedará recogido en el acuerdo individual de teletrabajo.

La duración del acuerdo de teletrabajo será de seis meses de duración, y se podrá prorrogar, siempre que haya acuerdo entre el empleado y la Dirección, en periodos sucesivos de tres meses. La prórroga de este acuerdo deberá formalizarse con quince días de antelación a la terminación del plazo de duración.

Podrá trabajar en la modalidad de teletrabajo un porcentaje máximo del 15% de la plantilla susceptible de hacer Teletrabajo (es decir, el 15% se calculará únicamente sobre los puestos que permitan dicha modalidad de trabajo).

Artículo 34. Ayuda para estudio y cuidado de hijos.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, que tengan a su cargo y cuidado directo hijos de hasta veintitrés años, que estén cursando estudios o acudiendo a una guardería o centro de educación infantil, percibirán, siempre que justifiquen las circunstancias anteriormente expuestas, las siguientes cantidades:

Guardería (0 a 3 años): 63,17 euros/año.

Educación preescolar-infantil (3 a 5 años): 63,17 euros/año.





Educación primaria obligatoria (6 a 11 años): 68,43 euros/año.

Educación Secundaria (12 a 16 años): 105,28 euros/año.

Respecto a los hijos que tengan una edad comprendida entre cero y hasta tres años, no será necesario acreditar que el menor está acudiendo a guardería. No obstante, si dicho menor estuviera matriculado en guardería será necesario que se justifique el pago de su asistencia. En aquellos supuestos en que sea posible, la ayuda guardería se sustituirá por ticket guardería por el mismo valor que el que se establece a continuación.

En el resto de supuestos, es decir a partir de la edad de escolarización obligatoria, se tendrá que presentar el correspondiente justificante de escolarización.

Para el supuesto de estudios de FP o grado superior (con límite, en ambos casos, veintitrés años de edad): FP, diplomaturas, licenciaturas, ingenierías técnicas y superiores, la ayuda a percibir por cada hijo se registrá por la siguiente escala:

Trabajadores con salario anual bruto, incluidos todos los conceptos, hasta 25.000 euros: 210,55 euros/año.

Trabajadores con salario anual bruto, incluidos todos los conceptos, comprendido entre 25.000 y 40.000 euros: 157,91 euros/año.

Trabajadores con salario anual bruto, incluidos todos los conceptos, superior a 40.000 Euros: 61,80 euros/año 63,17 euros/año.

La escala anteriormente establecida se ha fijado de esta manera para ayudar a las familias con menos capacidad adquisitiva a que sus hijos realicen este tipo de estudios.

Las cantidades que se perciban estarán sujetas a cotización a la Seguridad Social y al IRPF que corresponda.

Esta ayuda se percibirá por unidad familiar, de manera que si dos trabajadores de la Empresa pudieran tener derecho a percibir esta ayuda por el mismo sujeto causante, la misma se percibirá únicamente por uno de ellos.

El pago de esta ayuda se efectuará en el mes de octubre.

Para el año 2011, los importes reseñados se incrementarán en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice no sea inferior a cero.

Artículo 35. Seguro de vida y accidentes.

El capital asegurado por la Póliza de Vida para cada empleado es el equivalente a





dos veces el salario fijo bruto anual.

El capital asegurado a través de la póliza de Accidente será el equivalente a un salario fijo bruto anual (con un capital mínimo asegurado de 36.060 euros). En el caso de que el fallecimiento se produzca por Accidente de Circulación, el capital asegurado equivale a dos veces el salario fijo bruto anual (con el mismo capital mínimo asegurado).

En el supuesto de fallecimiento por accidente, el capital asegurado por la póliza de vida se acumulará por tanto al capital asegurado por la póliza de accidente.

Los capitales garantizados dependerán pues de la causa de fallecimiento, acumulándose del siguiente modo para el conjunto de las dos pólizas:

1. Fallecimiento por cualquier causa (no accidente): Dos veces el salario fijo bruto anual.
2. Fallecimiento en Accidente (no circulación): Dos veces el salario fijo bruto anual por la póliza de Vida y un salario fijo bruto anual por la de Accidentes.
3. Fallecimiento en Accidente de Circulación: Dos veces el salario fijo bruto anual por la póliza de Vida y dos veces el salario fijo bruto anual por la de Accidentes.

Artículo 36. Ayuda por hijos con minusvalía.

Esta ayuda está dirigida a aquellos empleados con familiares dependientes económicamente (hijos) que tengan una minusvalía física o psíquica reconocida por los órganos competentes, con grado de minusvalía superior al 40%.

La cuantía que se entregará a los empleados que tengan esta contingencia será de 154,5 brutos al mes. Los empleados que quieran recibir este beneficio deberán presentar a la Empresa la documentación acreditativa correspondiente.

Para el año 2011, el importe reseñados se incrementará en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre y cuando dicho índice no sea inferior a cero.

Artículo 37. Premio de permanencia.

Para aquellos trabajadores de la empresa, que tengan una antigüedad superior a diez años, y que decidan extinguir de mutuo acuerdo con la empresa su relación laboral a partir de los 58 años y hasta los 64 años, tendrán derecho a una gratificación por permanencia consistente en disfrute de vacaciones adicionales a las ordinarias, en los siguientes términos:

58 años	90 días de vacaciones
59 años	75 días de vacaciones



60 años	60 días de vacaciones
61 años	45 días de vacaciones
62 años	30 días de vacaciones
63 años	30 días de vacaciones
64 años	30 días de vacaciones

Artículo 38. Complemento de incapacidad temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y accidente de trabajo «in itinere» la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario fijo durante las dos primeras bajas producidas en períodos de doce meses. A partir de la tercera baja no se realizará por parte de la Empresa complemento alguno.

En los supuestos de accidente de trabajo, salvo en los producidos «in itinere» que se regulan en el párrafo anterior y los que se produzcan por incumplimiento grave por parte del trabajador de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario fijo.

Artículo 39. Jubilación parcial.

De común acuerdo entre Empresa y Trabajador se podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones establecidos en la Legislación vigente.

Artículo 40. Edad de jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria de todos los trabajadores de Numil Nutrición, S. R. L., a los 65 años de edad, siempre y cuando al cumplimiento de esa edad el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En el supuesto de que a los 65 años no se tenga cubierto el período mínimo de carencia, la edad de jubilación obligatoria será determinada según el tiempo que falta hasta tener cubierto el período mínimo de cotización establecido por la legislación vigente.

A estos efectos, la empresa, una vez que se produzca la jubilación obligatoria de uno de sus trabajadores, estudiará la estabilidad del empleo y/o la calidad del mismo. En consecuencia realizará alguna de las siguientes acciones, a su elección:

a) Subida de nivel o cambio de grupo de manera ascendente de algún trabajador que se encuentre de alta en la empresa en el momento de producirse la jubilación, sea cual sea el grupo o nivel al que pertenezca.

b) La transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador



que se jubile.

c) Procederá a una nueva contratación, bien temporal bien indefinida, con un trabajador que sea demandante de empleo.

El trabajador cuyo contrato se convierta en indefinido, o la nueva contratación que se realice no tiene porqué ser del mismo grupo o nivel que el que ocupaba el trabajador jubilado.

Artículo 41. Cláusula derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores de la Empresa se registrarán y tendrán derecho única y exclusivamente a los beneficios sociales regulados en el presente Convenio, quedando derogado y sin efecto cualquier otro beneficio económico o en especie que pudieran haber disfrutando bien de carácter colectivo o individual.

Capítulo VII. Salud laboral.

Artículo 42. Propósito general.

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Artículo 43. Obligaciones de la empresa.

La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.

c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Planificación adecuada de la prevención.



- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas necesarias adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Artículo 44. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolla su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar labores de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

La falta de utilización, uso inadecuado o inadvertencia del mal estado de los equipos y medio de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.





La Empresa y la Comisión de Seguridad y Salud se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Artículo 45. Prohibición de fumar.

Por razones de seguridad e higiene y en cumplimiento de la legislación vigente está totalmente prohibido fumar en los locales de trabajo.

Artículo 46. Representación.

Se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de prevención de riesgos laborales y que resultan exigibles por el tamaño y la actividad de la empresa.

En su caso, los cometidos y las funciones de los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud serán los legalmente previstos, y, en todo caso, existirá colaboración en el cumplimiento de obligaciones que se han especificado en el presente Convenio.

Artículo 47. Reconocimientos médicos.

La empresa facilitará por medio de los servicios médicos adecuados un reconocimiento con carácter anual a todos los trabajadores de Numil Nutrición, S. R. L.

Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación en la empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos, según determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para cada enfermedad profesional. Estos reconocimientos correrán a cargo de la empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que les pueda ocasionar.

La empresa realizará los controles médicos respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información adquirida.

A los empleados mayores de 45 años o con riesgo potencial, independientemente de la edad, en los controles médicos practicados por la Mutua colaboradora de la Empresa se les realizarán electrocardiogramas.

Capítulo VIII. Utilización de correo electrónico e Internet.

Artículo 48. Confidencialidad y protección de datos.





Todos los trabajadores de Numil Nutrición deberán respetar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección de Datos.

Todos los trabajadores se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida como consecuencia de su relación de prestación de servicios en favor de la misma, así como sobre cualquier otra información generada por su propia actividad, a través de las distintas herramientas informáticas puestas a su disposición, Además, los trabajadores se comprometen a actuar con la debida lealtad y diligencia para no causar daño a los intereses de la Empresa, no sólo en el desarrollo normal de sus deberes, sino en cualquier momento y deberán respetar la normativa interna sobre confidencialidad de todos los datos que puedan obtener tanto de la Empresa, como de terceros que tengan o hayan tenido relación con la misma, todo ello de acuerdo con lo establecido en la política de usuario de Numico.

Artículo 49. Obligación general.

Todos los trabajadores de la Empresa están obligados a cumplir lo totalidad de las reglas y la regulación contenida en la política de usuario de Numico que esté vigente en cada momento.

Artículo 50. Utilización de correo electrónico.

Sin perjuicio de lo regulado en esta materia en la política de usuario de Numico, el correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Dirección de la Empresa a los empleados con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales.

Como consecuencia de lo anterior, se dotará de una dirección de correo electrónico interno a los trabajadores contratados por Numil Nutrición que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo, siendo facultad de la empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones.

El correo electrónico interno de la Empresa será un medio, entre otros, de comunicación ordinaria entre la Dirección de la Empresa, los trabajadores, y los representantes de los trabajadores a salvo de las especificaciones que se realizarán más adelante.

Las cuentas de correo electrónico de Numil son facilitadas a los usuarios de Numil para fines corporativos. En consecuencia, los trabajadores podrán hacer uso del sistema de correo electrónico de Numil para comunicarse con compañeros de la empresa, clientes, vendedores, socios y otros contactos de trabajo.

No obstante lo anterior, el correo electrónico de Numil podrá ser utilizado



ocasionalmente para la comunicación personal razonable, sin que esté permitido su uso excesivo o ilegal.

Queda prohibida la utilización de correo electrónico externo a Numil para llevar a cabo operaciones empresariales, así como la difusión o revelación de la cuenta de correo electrónico de Numil y su contraseña tanto en Internet como en cualquier otro medio, y de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Numico.

Los empleados no podrán copiar correo electrónico confidencial a ningún otro usuario de Numil o externo sin antes haber obtenido el permiso expreso del remitente original del correo confidencial.

Como criterio general, siempre que se utilice el sistema informático de la empresa se deberá evitar en el correo electrónico cualquier contenido que vulnere los derechos fundamentales de la persona, que pueda ser constitutivo de falta o delito penal, o que transmita o divulgue datos de propiedad registrada o secretos de la empresa, datos de propiedad registrada o secretos de clientes, u otra información confidencial, a no ser que esté expresamente autorizado por algún cargo de alta dirección.

Igualmente queda prohibido el envío, exhibición o almacenamiento de material que sea fraudulento, hostigante, embarazoso, sexualmente explícito, profano, obsceno, intimidador, difamatorio, o en cualquier otra forma ilegal o inapropiado.

Asimismo queda, en todo caso, prohibida la utilización del correo electrónico para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en la empresa.

La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y por lo dispuesto en el reglamento interno especificado en la política de usuario de Numico, y en lo no regulado en los mismos, por la legislación que resulte aplicable a cada supuesto concreto.

Los mensajes de correo electrónico deben ser redactados de forma totalmente correcta, debiendo guardarse en su redacción el mismo cuidado que se utilizaría en la redacción de cualquier otro documento escrito, evitando el uso de lenguaje fuerte, no adecuado, vejatorio u ofensivo.

A estos efectos, la empresa se reserva el derecho de controlar y registrar el uso que hace un empleado de su correo electrónico para asegurarse de que el mismo está siendo usado de acuerdo con lo expuesto en este apartado.

Artículo 51. Uso de Internet.



Sin perjuicio de lo regulado en la política de usuario de Numico, el uso del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, grupos de noticias u otras utilidades, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la misma y los cometidos del puesto de trabajo del usuario dentro del horario de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Numico. El acceso a Internet a través de recursos informáticos de la Empresa no garantiza ningún tipo de privacidad, siendo un acceso profesional y, por consiguiente, público.

El acceso a Internet será facilitado a determinados empleados de la empresa que podrán hacer uso del sistema de Internet para comunicarse con compañeros, vendedores, socios y otros contactos de trabajo.

El acceso a Internet con fines personales o ajenos a la actividad de la empresa está prohibido dentro de la jornada de trabajo.

Queda estrictamente prohibido, dentro y fuera de la jornada de trabajo, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN, y similares, así como el acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga o descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de temática sexual explícita, fraudulenta, hostigante, embarazosa, profana, obscena, intimidante, difamatoria o que de cualquier otra manera pueda considerarse ilegal o inapropiado.

Cualquier fichero introducido en el terminal del usuario desde Internet deberá cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga de ficheros con contenidos como juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo.

La descarga de software sin las licencias oportunas por parte del trabajador está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría acarrear a la empresa dicha descarga.

En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el usuario aceptará liberar a Numil de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados con la utilización de cualquier copia no autorizada.

Numil se reserva el derecho de controlar y registrar todo uso de Internet para asegurar que el uso por parte de los empleados de la misma se encuentra dentro de lo descrito anteriormente. La compañía se reserva el derecho de inspeccionar cualquier y todos los archivos almacenados en la red de su ordenador Numil para asegurar el debido cumplimiento.

Artículo 52. Equipos informáticos.



Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos, y de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Numico.

Los usuarios que dispongan de ordenador portátil, en los supuestos en los que hagan utilización de él fuera de las instalaciones de la Compañía, serán responsables de los mismos, salvo que hayan puesto la diligencia debida para evitar cualquier daño. En caso de robo, hurto, o daños infringidos por terceros el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia lo antes posible.

Los usuarios serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada trabajador disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que el equipo informático sea utilizado exclusivamente por el usuario al que haya sido asignado.

Artículo 53. Control empresarial.

Numil Nutrición se reserva el derecho de controlar razonablemente todos los aspectos de los sistemas informáticos de sus empleados, de conformidad a lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Numico.

Los empleados aceptan que la Empresa puede utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de Numico y que la Empresa puede controlar sitios visitados por sus usuarios en Internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar los historiales descargados o cargados de la red de Internet por usuarios de la Empresa, y revisar historiales de mensajes de correo electrónico enviados y recibidos por usuarios de la empresa para certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red del grupo Numico.

Los empleados aceptan que la Empresa podrá acceder, dentro de los límites de lo razonable, a los mensajes de correo electrónico de los usuarios y sus archivos así como a los registros de uso de Internet cuando sea necesario para la protección del patrimonio de la Empresa o del grupo, la protección del resto de usuarios de la red informática de Numico, o en casos donde exista sospecha expresa de violación repetida de esta política, cumpliendo los siguientes requisitos:

El acceso es necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la Empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

En el caso de que los mensajes de correo electrónico y archivos puedan





accederse, los siguientes requisitos adicionales se aplicarán:

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo durante horas de trabajo normales con la asistencia del representante del empleado, si lo tuviera, o, en su ausencia, de otro empleado de la Empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario afectado.

El incumplimiento de los términos de uso establecidos en esta póliza, así como una denegación de acceso por parte del usuario, de acuerdo con los términos aquí establecidos, puede resultar en acción disciplinaria.

Artículo 54. Virus.

Todos los empleados de la Empresa deberán desarrollar la diligencia debida en orden a evitar la introducción de virus en los equipos informáticos de la empresa.

En caso de riesgo deberán dirigirse a los responsables de los sistemas y seguir sus instrucciones, y en todo caso, las establecidas en el reglamento interno denominado política de usuario de Numico.

Artículo 55. Extinción del contrato de trabajo.

Al cesar en la Empresa por extinción del contrato de trabajo, se presumirá que los archivos que se reciban en la terminal del empleado que cesa, o que estén almacenados en la misma, son de uso profesional, por lo que la empresa tendrá libertad para su revisión o eliminación.

Los recibos de finiquito incorporarán una previsión a este respecto autorizando a la empresa a almacenar, registrar o destruir todos los archivos que estén almacenados en el terminal del trabajador. El trabajador, a la firma de su recibo de finiquito, deberá comunicar a la Empresa las contraseñas que tuviera de la terminal que se le hubiese asignado, ya que éstos son propiedad de la empresa.

En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 56. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.





Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio, siempre que se pueda incardinar en el Estatuto de los Trabajadores o en alguna de las categorías establecidas a continuación.

1. Se consideran faltas leves:

a) La faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, una vez transcurrido el tiempo de flexibilidad, cuando se produzcan cinco veces en un período de seis meses.

b) Abandonar el trabajo sin causa justificada por tiempo breve y de manera reiterada.

c) La inasistencia injustificada de un día.

d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, así como la falta de diligencia debida en cada ocasión cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa. La reiteración de esta falta, sin necesidad de ser previamente sancionada, será calificada como grave.

e) Los descuidos en la conservación de material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio ni las alteraciones de la situación familiar que pudieran tener repercusión de índole fiscal o de seguridad social.

g) Fumar, una sola vez, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.

h) Se consideran, asimismo, faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en esta lista, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, desprestigio o perjuicio económico, ni concurra en ellas particular intencionalidad o malicia.

2. Se consideran faltas graves:

a) La suma de faltas de puntualidad injustificadas, una vez transcurrido el tiempo de flexibilidad en la asistencia al trabajo, cuando excedan de ocho en un período





de seis meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días en el periodo de tres meses. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

c) Ausentarse del centro de trabajo o abandonar el mismo saliendo del recinto sin autorización.

d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o dificultar la labor del personal en esta materia, así como cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones propias o ajenas. Si esta conducta causara un perjuicio de cualquier tipo a la Empresa, la falta se considerará como muy grave.

e) Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.

f) Hacer uso de manera puntual durante la jornada laboral de juegos o distracciones similares.

g) Las bromas de mal gusto o malintencionadas que menoscaben la dignidad personal o profesional de aquel al que van dirigidas, siempre que se realicen en horario laboral y en el lugar de trabajo o en acontecimiento relacionados con el mismo.

h) No asistir a las reuniones o cursillos de formación al que hubiese sido citado (en horas de trabajo) sin causa justificada.

i) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave.

j) Fumar, más de dos veces en un periodo de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.

k) No avisar y/o cursar en tiempo oportuno (salvo que por el estado de salud grave del trabajador se acreditara fehacientemente la imposibilidad de haber avisado de la falta) la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, tales como bajas médicas, permisos, licencias o vacaciones. Si el retraso en la entrega de los partes de baja médica o justificantes de la ausencia es superior a quince días, la falta podrá calificarse como de muy grave.





l) La reincidencia en tres faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de tres meses, a partir de la primera falta de la citada graduación, requiriendo amonestación previa.

3. Se consideran faltas muy graves:

a) Faltar más de tres jornadas completas injustificadamente aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de seis meses.

b) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.

c) La suma de faltas de puntualidad injustificadas, una vez transcurrido el tiempo de flexibilidad en la asistencia al trabajo, cuando excedan de diez durante un trimestre o de veinte durante un semestre.

d) La causa de accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

e) La negligencia o descuido reiterado en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.

f) Las ofensas verbales o físicas sobre cualquier trabajador en la empresa. Igualmente se considerará falta muy grave la falta de educación en el trato con los compañeros, superiores o colaboradores.

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

h) Fumar, más de cuatro veces en un periodo de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.

i) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

j) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad temporal o el incumplimiento de las prescripciones médicas durante la misma.

k) Realizar de manera continuada, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad si ello ocasionara una pérdida significativa del tiempo de trabajo o perjuicio de cualquier índole para la Empresa.

l) Usar el nombre de la empresa para fines particulares.

m) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la





entidad o el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio a la empresa.

n) La ingestión de bebidas alcohólicas o consumo de sustancias estupefacientes o narcóticas que repercutan negativamente en el trabajo.

o) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

p) La violación del acuerdo de compromiso del trabajador sobre la confidencialidad de la información, de acuerdo con la LOPD.

q) El acoso a un compañero, superior o subordinado.

r) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

s) La desobediencia o indisciplina respecto de las órdenes dadas en el ejercicio de la actividad profesional, siempre y cuando las órdenes no menoscaben la dignidad personal del trabajador, y el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la Empresa para la realización del trabajo.

t) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves, estimándose en el caso de que el trabajador hubiese sido sancionado una o más veces por faltas graves, durante el periodo de seis meses.

u) El incumplimiento de cualquiera de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

v) En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo.

w) Cualquier otro incumplimiento análogo a los anteriores.

Artículo 57. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones a imponer en cada caso serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.





Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días hasta quince días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo desde treinta a sesenta días.

Despido.

Artículo 58. Prescripción.

Las faltas enunciadas en convenio colectivo prescribirán:

Las leves: A los diez días de su comisión.

Las graves: A los veinte días de su comisión.

Las muy graves: A los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento cabal, pleno y exacto de su comisión.

La empresa deberá informar a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas a los trabajadores.

Capítulo X. Representación de los trabajadores.

Artículo 59. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa serán las reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité se determinará de acuerdo con la escala del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas empleadas en reuniones con la empresa y las empleadas en la negociación del convenio colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del comité de empresa. Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán impresos elaborados para tal fin y se avisará con suficiente tiempo de antelación a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción y, siempre que sea posible, al menos, con veinticuatro horas.

De manera ocasional y cuando circunstancias especiales lo requieran, los





miembros del comité de empresa podrán acumular las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados de su trabajo por el tiempo cedido, previa comunicación y autorización por parte de la empresa.

Capítulo XI. Comisión mixta.

Artículo 60. Comisión mixta:

Se constituirá una comisión paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo al tratamiento y solución de cuántas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La comisión mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este convenio colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustentación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a la empresa, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 61. Procedimiento de actuación: Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

De dichas cuestiones se dará traslado a la parte actora para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para analizar la correspondiente respuesta.

Los acuerdos que deberán ser por mayoría, serán comunicados a los interesados mediante copia del Acta de reunión.

Disposición transitoria.

Las partes se comprometen a adaptar todos los artículos relacionados con clasificación y grupos profesionales del presente Convenio a la nueva clasificación que se está implantando en la compañía durante el año 2010 basada en el sistema de clasificación profesional Danone.

