



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KRAFT FOODS ESPAÑA PRODUCTION», S.L.U.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Kraft Foods España Production», S.L.U. (Centro de Dos Hermanas), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2013 a 31-12-2013.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de Comisiones Paritarias, acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo; Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa «Kraft Foods España Production», S.L.U.

(Centro de Dos Hermanas), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2013 a 31-12-2013.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 6 de mayo de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Grupo de Empresas de Kraft Foods y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal y territorial definido en el presente Convenio Colectivo.

El Grupo de Empresas Kraft Foods se encuentra integrado por las siguientes entidades jurídicas: «Kraft Foods España Services », S.L.; «Kraft Foods España Production», S.L. (anterior «Kraft Foods España», S.L.U.); «Kraft Foods España Procurement GMBH» -Sucursal en España-.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio afectará a todos los empleados, cualesquiera que sea su función, pertenecientes a cualquiera de las entidades jurídicas del Grupo Kraft Foods, que físicamente presten sus servicios con carácter permanente en el polígono industrial Carretera de la Isla, calle Acueducto n.º 30, Dos Hermanas (Sevilla).

Artículo 3. Ámbito Personal. Determinación de las Partes. Ámbito Funcional

El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro. No obstante, en lo que a remuneración económica se refiere, el personal Clave y ATG o administrativo, se regirá por el programa de retribución de méritos establecido por la empresa.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos aquellos empleados pertenecientes a cualesquiera de las funciones desarrolladas e integradas dentro del objetivo social de cualesquiera de las citadas entidades jurídicas pertenecientes al Grupo Kraft Foods, y cuyos empleados se encuentren dentro del ámbito de aplicación indicado en los artículos 1 y 2 del Convenio Colectivo.

El referido Convenio ha sido suscrito entre la Dirección de la Empresa de Kraft Foods y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Representación Independiente:

— Representación de la empresa:

Fco. Javier Iglesias Ramos.

Estrella C. Alcántara Perea

— Representación Unión General de Trabajadores:

Juan C. Martín Gutiérrez

Ana M.ª García Maqueda

— Representación Comisiones Obreras:

Miguel A. Romero Cabeza



José Carlos Jiménez Jara

— Representación Independiente:

Fco. Javier Delgado Hidalgo

— Asesores Sindicales:

CC.OO.: José Manuel Sánchez Roldán

U.G.T.: José Berjano Méndez

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2013, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Denuncia

1. El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose la aplicación de su contenido normativo –salvo en materia de incremento salarial–, hasta el acuerdo y firma de un nuevo Convenio.

2. Una vez concluida la duración pactada –31 de diciembre de 2013–, perderá su eficacia, y no será de aplicación el contenido obligatorio del Convenio Colectivo, relativo a:

- Movilidad geográfica.
- Contratación laboral.
- Empresas de trabajo temporal.
- Garantías sindicales, respecto a la acumulación y cesión de horas sindicales.

3. Ambas partes acuerdan proceder a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con 15 días de antelación a la finalización del período de vigencia del presente Convenio Colectivo –31 de diciembre de 2013–. Una vez constituida, ambas partes acordarán el calendario de negociación.

Artículo 6. Compensación

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo Provincial o pacto de cualquier clase.





Artículo 7. Absorción

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8. Garantías Personales

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 9. Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Paritaria deberá reunirse a considerar si cabe la modificación, manteniéndose la vigencia del resto del articulado, o si por el contrario, las modificaciones introducidas obligan a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 10. Comisión Paritaria de Interpretación y Resolución de Conflictos

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

1. Composición: Estará integrada por tres miembros designados por cada representación.
2. Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días, contados a partir de la fecha de solicitud.
3. Funciones: Vigilancia, interpretación del Convenio Colectivo, en cuestiones y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores/as.
4. Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de Juzgados, o Administración Laboral.
5. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha Comisión será de 5 días laborables.
6. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas



representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

7. Los acuerdos alcanzados por la Comisión serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

8. Resolución de conflictos: Concluida la intervención de la Comisión con desacuerdo, las partes firmantes del Convenio Colectivo:

Comité de Empresa, Secciones Sindicales (CCOO, UGT), Independientes y Dirección de la Cía., se comprometen y obligan a agotar todos los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el reglamento del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales), en todas aquellas materias que afecten a los intereses colectivos de los trabajadores/as.

9. No obstante lo dispuesto en el número 8 del presente artículo, el procedimiento de arbitraje conllevará el acuerdo unánime y expreso de ambas representaciones.

10. Caso de no existir acuerdo entre las partes en el SERCLA, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 11. Organización del Trabajo

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa como atributo exclusivo de la misma, sin perjuicio de las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité y de lo establecido en el art. 41 del mismo Estatuto, Ley 8/80, de 7 de marzo.

Artículo 12. Ingresos

El ingreso de los trabajadores/as en la empresa se ajustará a las normas legales sobre colocación, según establece el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Compañía publicará anualmente el escalafón de los trabajadores/as de la empresa y remitirá un ejemplar al Comité.

Artículo 13. Períodos de Prueba

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Empleados administrados por Convenio: 1 mes

- Empleados administrados por el Sistema de Méritos: 3 meses

Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador/a podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 14. Ceses y Preavisos

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Empleados administrados por Convenio: 15 días
- Empleados administrados por el Sistema de Méritos: 30 días

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 15. Retribuciones e Incremento Salarial

1. La retribución del personal afectado por el presente Convenio, con independencia de la empresa a la que pertenezca, o sistema de retribución –méritos o Convenio–, estará constituida por los conceptos Salario Base y los Complementos del mismo.

2. La retribución bruta total anual estará constituida por:

- Salario Base
- Complemento Personal
- Antigüedad

Artículo 16. Incremento Salarial

Con efectividad 1 de enero de 2013, los conceptos reseñados en el artículo 15 se revalorizarán para dicho año en un 1,35% sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre 2012, siendo por tanto de aplicación las tablas salariales incorporadas como Anexo I.

Se excluye de su aplicación a los empleados clave o ATG, cuya remuneración económica se rige por el programa de retribución de méritos establecido por la empresa.

Artículo 17. Cláusula de Revisión

Esta cláusula de revisión no será de aplicación para el período de vigencia de este Convenio, año 2013.

La revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real más 0,25%, y el incremento general pactado en el período de vigencia del Convenio Colectivo, regularizándose al alza o a la baja en el incremento salarial del año siguiente.

Dicha diferencia, en su caso, se aplicará sobre los salarios brutos vigentes al 31 diciembre del año anterior, y previstos en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

En el caso hipotético de que se produjera deflación algún año, las tablas salariales se mantendrían congeladas.

Se excluye de su aplicación a los empleados clave o ATG, cuya remuneración económica se rige por el programa de retribución de méritos establecido por la empresa.

Artículo 18. Complemento de Antigüedad

1. El Complemento de Antigüedad se abonará por trienios, a razón del 6% del salario base, de acuerdo a las siguientes limitaciones y exclusiones temporales:

1.1. Empleados fijos en alta con anterioridad a 1 de junio de 1995, el número máximo de nuevos trienios que podrán percibir y devengar a partir de dicha fecha será de 5.

1.2. Empleados fijos en alta con anterioridad a 1 de junio de 1995, regidos por el sistema de retribución por méritos, el número máximo de nuevos quinquenios que podrá percibir y devengar a partir de dicha fecha será de 3.

1.3. Es decir, en ambos casos de acuerdo al siguiente criterio:

a) Empleados regidos por Convenio

- Empleados que cumplan trienio en el período de 1 de junio de 1995 y 31 de mayo de 1996, percibirán éste y cuatro más, además de los ya devengados con anterioridad al 01/06/95.

- Empleados con trienio en curso durante 1 de junio de 1995 y 31 de mayo de 1996, percibirán éste a su cumplimiento y cuatro más, además de los ya devengados con anterioridad al 01/06/95.

b) Empleados regidos por sistema de Méritos

- Empleados que cumplan quinquenio en el período de tiempo indicado en



apartado a), percibirán éste y dos más, además de los ya devengados con anterioridad al 01/06/95.

- Empleados con quinquenio en curso durante dicho período de tiempo, percibirán éste a su cumplimiento y dos más, además de los ya devengados con anterioridad al 01/06/95.

1.4. Empleados que causen alta con posterioridad a 1 de junio de 1995, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad.

1.5. Una vez devengados los 3 quinquenios o 5 trienios -máximos-, no se devengará más antigüedad en concepto de dicho complemento.

Artículo 19. Ayuda de Bocado y Comida

Se establecen las siguientes ayudas de comida y bocadillo durante la vigencia del presente Convenio:

a) Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2013:

- Ayuda bocadillo: 4,06 €/brutos
- Ayuda comida: 9,02 €/brutos

La ayuda de comida se abonará todos los días del año a los empleados de oficinas establecidos en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias: una en el mes de julio y otra en el de diciembre, de igual cuantía que las mensualidades.

Artículo 21. Horas Nocturnas

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, tendrán un incremento de un 30% sobre su valor. En la fórmula de cálculo actual será dividida por 7.75 horas/día.

Artículo 22. Horas Extraordinarias

1. Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, manteniéndose aquellas que sean necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles, o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha o paradas, cambios de turnos, mantenimiento, cuando su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.





2. Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número, de acuerdo con lo que marque en cada momento la Ley.

3. La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

4. El abono de las horas extraordinarias podrá efectuarse, bien económicamente, en cuyo caso el recargo sobre el valor de la hora normal será del 75%, o bien compensándolas en tiempo libre, en cuyo caso el recargo será del 100%.

La elección del medio de compensación corresponderá al trabajador/a que realice las horas y, en caso de ser compensadas en tiempo libre, la fecha de disfrute del mismo se establecerá mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a.

5. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción.

6. Naturaleza de las horas extraordinarias:

6.1 Fuerza mayor: Derivadas de la realización de trabajos para prevenir o reparar siniestros y cualquier otra realizada para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Dichas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

La realización de las mismas tendrá carácter obligatorio por el tiempo necesario.

6.2 Horas estructurales: Derivadas de la marcha normal del trabajo, y derivadas entre otras por acumulación de tareas, ausencias imprevistas, avería y paradas en el proceso productivo.

La calificación de la naturaleza de las horas extras derivadas de fuerza mayor se efectuará de común acuerdo entre ambas representaciones antes de su realización.

Artículo 23. Plus Turno Nocturno

Se establece un plus por día efectivamente trabajado en turno de noche, con



independencia de la percepción del correspondiente complemento de nocturnidad.

La cuantía de dicho plus por día realmente trabajado:

Euros brutos día

- 2013 9,28 €

El trabajador E. Ruiz de Castro Ruiz, que por razones organizativas queda afectado por el nuevo horario y cuadrante de turnos, se le aplicará dicho concepto en las cantidades indicadas anteriormente durante la vigencia del Convenio, independientemente del turno en que trabaje.

Artículo 24. Quebranto de Moneda

Aquellos empleados que efectúen habitualmente funciones de cobro o pago en metálico percibirán mensualmente las siguientes cantidades durante la vigencia del presente Convenio:

Euros brutos mes

- 2013 34,43 €

Artículo 25. Trabajos de Puesta a Punto y Cierre.

1. Como por razones organizativas, técnicas y de planificación se deben efectuar trabajos de puesta a punto y cierre en sábado, dicha jornada se abonará a razón de valor hora extra.

2. Asimismo, tendrán la misma consideración las horas destinadas a realizar el inventario mensual de materia prima y producto terminado.

3. Las referidas horas no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

4. El personal de mantenimiento y almacén realizará las referidas tareas.

5. Salvo acuerdo de las partes, no serán necesarias realizar dichas tareas en los siguientes supuestos:

a) Período de formación.

b) Paradas de inventario.

c) Instalaciones y puesta en marcha de nueva maquinaria o averías, que interrumpen el proceso productivo.

d) Vacaciones de Navidad.

Artículo 26. Plus Jornada Irregular

1. Compensación económica derivada de la implantación de la jornada irregular prevista en el artículo 48 del Convenio Colectivo.

Días	2013
1.º y 2.º día implantación	72,55 euros brutos
3.er día de implantación	Valor hora extra 75%
4.º día de implantación	Valor hora extra 75%
5.º día de implantación	Valor hora extra 75%

2. Asimismo, y con respecto a la implantación del 1.º y 2.º día de jornada irregular derivado de circunstancias de la producción (aumento de volúmenes de fabricación o pedidos), se establece un día de compensación en descanso, cuyo disfrute se regulará de acuerdo al sistema previsto en el artículo 48 del Convenio Colectivo.

3. La implantación de 3.º, 4.º, 5.º día de jornada irregular no conllevará compensación en descanso, abonándose dichas jornadas exclusivamente a valor hora extra a razón del 75% sobre el valor hora ordinaria.

4. Los días derivados de improductividades no conllevarán día de descanso.

5. La percepción de la compensación económica prevista en el número 1 del presente artículo se percibirá por día efectivo de implantación de la jornada irregular. Entendiéndose como día efectivo aquel en el que se establece un día de jornada irregular derivado de los supuestos previstos en el artículo 48.3 del Convenio Colectivo (circunstancias de mercado o improductividades).

Artículo 27. Dietas

Cuando por razón de la función encomendada el trabajador/a se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos, según el siguiente baremo:

	2013 (€/brutos)
A) Desayuno Hasta	2,786
B) Comida Hasta	22,191
C) Cena Hasta	28,500

Los apartados B) y C) podrán acumularse hasta el tope máximo de 50,691 €, respectivamente, siempre que existan ambos conceptos.

El km por uso del vehículo particular se reembolsará a razón de 0,21 €/km.

Para la compensación de los gastos indicados anteriormente se hace necesario:

a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.

b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

Artículo 28. Plus de Transporte

Se establece un plus por día trabajado al objeto de compensar los gastos derivados de la utilización de vehículo particular en sus desplazamientos entre su domicilio actual y el centro de trabajo.

	Euros brutos día
• 2013	6,26 €

Capítulo IV. Beneficios Sociales

Artículo 29. Complementos. Incapacidad Temporal

En los supuestos de incapacidad temporal, la empresa compensará hasta el 100% del salario bruto desde el 1.er día de baja y hasta un período máximo de 18 meses.

Artículo 30. Seguro de Vida

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/77, de 8 junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en su normativa de desarrollo, R.D. 1588/99, de 15 octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente Convenio Colectivo se encuentran externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

Supuesto	Capital asegurado
Fallecimiento	18.030,36 €
Invalidez permanente en grado de total/absoluta/gran invalidez	18.030,36 €
Fallecimiento por accidente	18.030,36 €

Los capitales de fallecimiento y fallecimiento por accidente tienen carácter



acumulativo.

1. La adhesión al citado seguro tendrá un carácter de voluntariedad.
2. La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados con contrato superior a 6 meses la posibilidad de adherirse a un seguro de vida y accidente.
3. La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter voluntario y contributivo por parte del empleado.
4. La adhesión al seguro de vida y accidente estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados:
 - a. Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.
 - b. A la admisión como beneficiario por parte de la compañía aseguradora.
 - c. A la contribución mensual por parte del empleado en la cuantía de 0,60 €/mes, y que será descontada en la nómina mensual.
5. Previamente al agotamiento del período de incapacidad temporal, el empleado deberá de comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la planta su intención de optar por causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.
6. La opción por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 4.c) del presente artículo.

Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria xxxx / xxxx / xx / xxxxxxxxxx bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.

Artículo 31. Reconocimiento Médico

Con fines preventivos y de control del estado de salud de los trabajadores/as, anualmente la empresa está obligada a realizar reconocimientos médicos completos y los trabajadores/as están obligados a someterse a la realización de todas las pruebas médicas.

Artículo 32. Premio Antigüedad

Se establecen períodos de 10, 25 y 40 años de trabajo en la compañía, como los necesarios para tener derecho a los premios por antigüedad. En caso de empleados con años de servicio prestado en otras sociedades, pero reconocidos



por la compañía a efectos de antigüedad, también le serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios. No se computarán, sin embargo, los períodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la empresa con posterior reingreso del empleado.

Obsequios:

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

Artículo 33. Obsequio de Navidad

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio recibirá en el mes de diciembre, o una cesta de Navidad, la cual será en las mismas condiciones que en Oficinas Centrales y Delegaciones, o vale de compra o importe en nómina y cuya cuantía para cada año de vigencia del Convenio se especifican a continuación:

	Euros brutos
• 2013	202,47 €

La elección se realizará por mayoría de los trabajadores/as comunicándose la opción elegida en la primera quincena de octubre a la Dirección de la Empresa por el Comité de Empresa.

Capítulo V. Representación de los Trabajadores/as

Artículo 34. Representación de los Trabajadores/as en la Empresa

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

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.
3. Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones de plantilla,



reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, siempre que éstas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa.

4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo en materia de Seguridad e Higiene.

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

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

- d) Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán acumularse trimestralmente las horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa, debiendo para ello preavisar con un mínimo de 15 días del inicio del trimestre en que se vaya a producir dicha acumulación, indicando el número de horas cedidas, miembro o miembros que las ceden, y representante que las utilizará.

Asimismo, y mediante este sistema, podrán acumularse horas sindicales a nivel nacional, también en los Delegados Sindicales designados por las respectivas Federaciones de los Sindicatos, en base a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Asimismo, no se computarán con cargo al crédito sindical el tiempo empleado en la asistencia a las reuniones celebradas ante el SERCLA con motivo del compromiso adquirido en el artículo 10.8 del Convenio Colectivo.

f) Acumulación trimestral del crédito individual de horas sindicales, siempre que la misma se efectúe dentro del año natural, y se preavise al Departamento de RR.HH., con una antelación mínima de 72 horas, siempre y cuando la acumulación sea mayor a 15 horas.

El ejercicio de la opción establecida en el presente apartado será incompatible con la prevista en el apartado e) del presente artículo.

g) A efectos de elecciones sindicales y a la hora de determinar el censo laboral y electoral del centro de trabajo, se excluirá de su cómputo, elegibilidad, y votación, a los empleados no pertenecientes a «Kraft Foods España Production»,

S.L. Estos empleados computan dentro de los censos laborales y electorales de sus respectivas empresas, a través de las cuales podrán desarrollar su derecho de elección y sufragio.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 35. Régimen Disciplinario

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

Artículo 36. Graduación de las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

Artículo 37. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

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



Artículo 38. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

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

Artículo 39. Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo que no tengan la consideración de falta leve o grave.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas dentro del ámbito de la empresa, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 40. Sanciones





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

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

Artículo 41. Prescripción

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

Capítulo VII. Movilidad Geográfica y Funcional. Promoción Profesional

Artículo 42. Trabajos de Superior e Inferior Grupo

1. El trabajador/a que realice funciones de grado superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
2. Cuando se desempeñen funciones de grado superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grado asignado y la función que efectivamente realice. Las horas trabajadas en funciones de grado superior se abonarán a razón del coeficiente 1.4 por hora efectiva de trabajo.
3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a grado inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 43. Movilidad Funcional. Trabajos Grupo Superior

1. No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, así como la pertenencia a los grados definidos en el Anexo I.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas, organizativas, productivas y económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para





su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la Empresa comunicar esta situación a la representación social.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en caso de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

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

5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a los del grupo profesional durante el período de 6 meses consecutivos durante un año, u 8 meses durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores y art. 45 del presente Convenio.

6. En los supuestos de cambio de funciones distintas a los supuestos previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

7. Ambas partes, con el objetivo de preservar y mantener el empleo, acuerdan en caso de necesidad, y en base a causas organizativas, técnicas económicas o productivas; la movilidad funcional dentro del Grupo de Empresas de Kraft Foods, dentro de los límites establecidos en los artículos 1, 2 y 3 del Convenio Colectivo.

En este caso, el empleado seguirá manteniendo, y se reconocerá a efectos de inicio de prestación de servicios, la fecha de alta en el Grupo Kraft.

Artículo 44. Movilidad Geográfica

1. Se entiende por movilidad geográfica, el traslado de trabajadores/as dentro del Grupo Kraft Foods a centros de trabajo distintos a los que estos prestan servicios habitualmente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas, que así lo justifiquen.

2. Dichos traslados podrán promoverse a instancia de los trabajadores/as o de la empresa. En el primer caso, los trabajadores/as se dirigirán por escrito a la Dirección de la Empresa, siendo potestativo de la misma el aceptarlo o no.

3. Cuando sea la Empresa quien promueva el traslado, se notificará tal decisión a



la representación de los trabajadores/as, con una antelación mínima de 30 días. Durante este plazo, se abrirá un período de consultas de al menos 15 días.

Durante el período de consultas, además de analizarse las causas que motivan la iniciativa empresarial, y sus posibles alternativas, se procurará evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados. Debiendo prevalecer la voluntariedad individual al traslado, frente a la imposición del mismo.

4. Entre los acuerdos que se alcancen, deberán contemplarse las compensaciones económicas para los gastos propios y familiares del trabajador/a, el plazo de incorporación al nuevo destino, que no será inferior a 30 días, salvo pacto en contrario, así como las ayudas, tanto de gestión como económicas, para la adquisición de vivienda en propiedad o alquiler.

5. Si a la finalización del período de consultas no se alcanza acuerdo alguno entre ambas representaciones, se someterá a la Comisión Paritaria de Interpretación y de Resolución de Conflictos, que resolverá al respecto en el plazo de 15 días.

6. Si por traslado, uno de los cónyuges cambiara de residencia, el otro si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si fuera posible.

7. Los representantes de los trabajadores/as, así como los trabajadores/as mayores de 50 años, y menores de 18, no podrán ser trasladados del centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

Artículo 45. Promoción Profesional. Desarrollo de Carrera

1. Empleados regidos por Convenio Colectivo.

1. Criterios: Se producirán teniendo siempre en cuenta la formación, experiencia y méritos que concurren en los empleados del centro, los cuales en cualquier caso, deberán de cumplir los requisitos especificados en las descripciones de puestos de trabajo elaboradas por la Empresa, y ello, tanto si se trata de puestos vacantes, como de nueva creación.

2. En aquellos supuestos en que sea necesario la cobertura de vacantes, o puestos de nueva creación, la Dirección de la Empresa, procederá de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Publicará las vacantes, o puestos de nueva creación en los tablones de anuncio del centro de trabajo, adjuntando una descripción de las condiciones necesarias para optar al mismo.

b) Remitirá copia de la referida descripción del puesto de trabajo, a los



representantes de los trabajadores/as.

c) Los candidatos presentados que reúnan el perfil requerido serán sometidos a una prueba de aptitud confeccionadas por el Jefe de Departamento. Dichas pruebas deberán de estar en consonancia con las características especificadas en las descripciones del puesto de trabajo.

d) Las materias objeto de las pruebas de aptitud serán asimismo publicadas en los tablones de anuncio.

e) Las pruebas de aptitud una vez realizadas serán revisadas y evaluadas por el Comité de Evaluación, integrado por parte de la representación de la empresa y de los trabajadores/as, de acuerdo a la siguiente composición:

Representación de la Empresa:

- Jefe de Planta.
- Jefe de Departamento.
- Jefe de RR. HH.

En caso de ausencia o imposibilidad podrán delegar en aquellas personas que estimen más adecuadas.

- Dos representantes de los trabajadores/as.

f) Realizadas las pruebas de aptitud será seleccionado el candidato que haya superado las mismas con mejor cualificación.

g) El resultado de las pruebas será publicado en el tablón de anuncios

h) Cualquier reclamación presentada sobre el resultado de las pruebas deberá de ser presentada a la Comisión de Evaluación, remitiendo copia de la misma al Comité de Empresa.

i) El Comité de Empresa podrá elevar un informe al Departamento de RR.HH. exponiendo los motivos de la reclamación el cual una vez recabada la información necesaria y efectuadas las comprobaciones oportunas, resolverá al respecto.

j) En el supuesto que, celebradas las pruebas de aptitud, ninguno de los candidatos, cumpliera los requisitos necesarios, la Empresa procederá a cubrir los puestos con personal externo.

Dicho sistema será asimismo de aplicación en aquellos casos en que no se presenten candidatos al puesto o estos no reúnan los requerimientos previstos en las descripciones de puestos de trabajo.





k) Dicho sistema no será de aplicación al personal clave o ATG.

l) Empleados regidos por el sistema de retribución por méritos.

Ambas partes con el objetivo de posibilitar el desarrollo profesional y de carrera de los empleados de Kraft Foods, aceptan y acuerdan la movilidad dentro del Grupo permitiendo de esta forma la adquisición de los conocimientos y experiencias de negocio necesario para seguir creciendo personal y profesionalmente.

En este caso, el empleado seguirá manteniendo, y se reconocerá a efectos de inicio de prestación de servicios, la fecha de alta en el Grupo Kraft.

Capítulo VIII. Jornada. Vacaciones

Artículo 46. Jornada anual.

1) La jornada laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se establecerá de conformidad con la siguiente fórmula:

Días naturales del año:

- menos n.º de sábados.
- menos n.º de domingos.
- menos n.º de fiestas no coincidentes con sábados.
- menos vacaciones: 26 días laborables.

= igual al n.º de días laborables.

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

3) Ambas partes acuerdan permutar una de las fiestas locales de Sevilla (Corpus Christi) por una fiesta local de Dos Hermanas (viernes de Feria de Dos Hermanas).

4) Del n.º de días laborables resultantes de la fórmula señalada anteriormente se deducirá un día en concepto de reducción de jornada, que se disfrutará como puente en función de las necesidades productivas de la planta o improproductividades. Dicho día se establecerá por parte de la Dirección del Centro en función de las necesidades productivas del centro de trabajo.





5) Los empleados a tiempo parcial de carácter indefinido seguirán disfrutando de 25 días laborables de vacaciones, más el día de reducción especificado en el párrafo anterior.

Artículo 47. Horario de Trabajo

Empleados de Fabricación

1. Como consecuencia de la actividad, y sistema productivo del centro de trabajo, la prestación laboral se efectuará en régimen de trabajo a turnos.

2. El horario de trabajo para los distintos turnos y secciones del Centro serán los siguientes:

- Turno 1. De 07:00 a 15:00 horas (15' para el bocadillo).
- Turno 2. De 15:00 a 23:00 horas (15' para el bocadillo).
- Turno 3. De 23:00 a 07:00 horas (15' para el bocadillo).

3. El día 24 de diciembre se establecerá un único turno de trabajo para todo el personal del centro, de 07,00 a 15,00 horas (15' para el bocadillo).

4. Los citados horarios de trabajo se efectuarán de acuerdo a un régimen de trabajo a turnos de carácter rotativo.

Empleados de Oficina

1. Con la finalidad de posibilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se establecen los siguientes horarios y jornada de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo para los empleados de oficinas:

— Horario de lunes a jueves:

- De 08:00 a 17:00 horas (10' para el desayuno y 45' para la comida).

— Horario viernes:

- De 08:00 a 15:00 horas (10' para el desayuno).

2. Se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo una bolsa de horas para posibilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Año 2013: A calcular cada año, teniendo en cuenta el Calendario Laboral aprobado por la Dirección General de Trabajo, a propuesta de las Comunidades





Autónomas y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», así como las fiestas de ámbito local.

3. Dicha bolsa se extrae del diferencial de la implantación de la nueva jornada diaria prevista en el presente Convenio Colectivo y la jornada diaria que venía siendo realizada durante la denominada jornada de verano, comprendida entre el 14 de junio/14 de septiembre.

4. Normas de uso y utilización de la bolsa de horas:

- Se disfrutará de común acuerdo entre Jefe inmediato y empleado, teniendo en cuenta el número de solicitudes y las necesidades técnicas, organizativas y productivas. En caso de discrepancia prevalecerán siempre estas últimas.
- El uso y disfrute de las mismas se efectuará en el año natural, por lo que no se podrán adicionar a las del año siguiente.
- Se prorratearán en función de que se produzcan causas consignadas como suspensiones del contrato.
- En el supuesto de que hayan sido disfrutadas y después se produjera una suspensión del contrato, el prorrateo se realizaría con la bolsa de horas del año siguiente.

Artículo 48. Jornada Irregular

1. Con carácter excepcional, la representación social y la Empresa podrán acordar el establecimiento de la jornada irregular por un número máximo de 5 días por año.

2. En caso de desacuerdo y en referencia al punto 5 de este artículo, será facultad de la empresa la implantación del presente sistema de trabajo.

3. La implantación de la jornada irregular deberá de fundamentarse en alguno de los siguientes supuestos:

a) Circunstancias de mercado que originen un aumento de volumen de fabricación o pedidos imprevistos cuya no atención cause un perjuicio económico o de clientes para la Empresa.

b) Improductividades derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y técnicos a los volúmenes de fabricación o demanda del mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para la Empresa.

4. Los citados supuestos deberán tener una incidencia en una o más líneas de fabricación, o en la totalidad del centro de trabajo, debiendo afectar al nivel de empleo del centro de trabajo.

5. Número máximo de días en los que se podrá implantar la jornada irregular para atender necesidades derivadas de ambos supuestos (circunstancias de mercado e improproductividades) será de 5 días por año, de los cuales sólo se podrán implantar dos días de jornada irregular derivada de Improproductividades.

6. Previamente a su implantación, ambas partes analizarán los perjuicios o daños económicos que se producirán para la Empresa de no proceder a su implantación, procediéndose por parte de la representación de la Empresa a facilitar a la representación de los trabajadores/as la siguiente información:

- Previsión de ventas.
- Ventas reales.
- Previsiones de producción.
- Producciones reales.

Todo ello referido a los 4 meses inmediatamente anteriores.

7. Sistema de recuperación/compensación del tiempo de trabajo en los supuestos de jornada irregular.

a) Circunstancias de mercado -aumento de volúmenes de fabricación o pedidos imprevistos- que sea necesario trabajar en sábado:

- El día de descanso previsto para el 1.º y 2.º día de jornada irregular: Se compensará siempre que sea posible con el día o días, en los que se produzcan períodos de improproductividad, en aplicación del apartado b) del n.º 3 del presente artículo.
- Si ello no fuera posible, dicho día o días se adicionarán a vacaciones, o en su defecto se disfrutarán en lunes o viernes, salvo petición en contrario del empleado.

b) Improproductividades: Los días perdidos derivados de este supuesto, se recuperarán o compensarán:

- Recuperarán: En el día en que se produzcan aumento de volumen o pedidos imprevistos derivados de circunstancias de mercado, y subsidiariamente:
- Compensarán: Se deducirán a cargo de las vacaciones anuales.
- Cualquiera otra fórmula que acuerden voluntariamente ambas representaciones.

En los supuestos de paralización por improproductividades, se procurará que la misma se efectúe en lunes o viernes.



8. El sistema de compensación económica se regirá por lo prevenido en el artículo 26 del Convenio Colectivo.

Artículo 49. Jornadas Extraordinarias

1. Con carácter excepcional, ambas representaciones podrán acordar el establecimiento de jornadas extraordinarias.

2. Tendrán la consideración de jornadas extraordinarias aquellas jornadas que se realicen sobre la jornada ordinaria y cuya ejecución sea necesaria como consecuencia de circunstancias de mercado que originen un aumento de volumen de fabricación, o pedidos imprevistos, cuya no atención cause un perjuicio económico o de clientes para la Empresa.

3. Las horas trabajadas durante las citadas jornadas extraordinarias se compensarán en metálico, con un recargo sobre el valor de la hora normal del 75%.

4. La Dirección del Centro, previamente a su realización y con la mayor antelación que permitan las circunstancias, informará a la representación de los trabajadores/as, de los siguientes extremos:

- Necesidades de mercado que motivan su realización e implantación de acuerdo a lo dispuesto en el actual artículo 48, núm. 5.
- Número de días necesarios.
- Línea ó líneas de fabricación en las que sea necesario trabajar, así como los servicios auxiliares y número de empleados necesarios.
- Número de trabajadores/as afectados. Teniendo preferencia aquellos empleados que de forma habitual presten servicio en las líneas o servicios. Cuando las necesidades no impliquen a la totalidad del personal de los departamentos de Calidad, Producción y Mantenimiento, se establecerá un sistema de rotación.

Artículo 50. Vacaciones

1. Todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de 26 días laborables, excepto los empleados con contrato a tiempo parcial.

2. El disfrute de estas vacaciones se realizará durante los siguientes períodos de tiempo:

a) Navidad: 4 días laborables para todos los empleados.

b) Un día: el 31 de diciembre. Caso de ser dicho día no laborable, se establecerá





un puente que se fijará por parte de la

Dirección del Centro, de acuerdo a las necesidades productivas.

c) Un día: el último día laborable de la semana de Feria de Sevilla.

d) Resto del período vacacional, 20 días laborables, la Dirección del Centro elegirá entre las siguientes alternativas:

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, mediante turnos rotativos anuales:

1.er año 2.º año 3.er año

1.er TURNO JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE

2.º TURNO AGOSTO SEPTIEMBRE JULIO

3.er TURNO SEPTIEMBRE JULIO AGOSTO

Cierre de la fábrica durante tres semanas consecutivas en el mes de julio o agosto, estableciéndose dos turnos de vacaciones del personal de forma que se disfrute cuatro semanas consecutivas. Si de la aplicación de esta alternativa sólo se han disfrutado 19 días laborables debido a la coincidencia de fiestas en el período vacacional, se establecerá su disfrute conforme a las necesidades productivas.

3. El cierre de la fábrica en julio o agosto se realizará de forma alternativa siempre y cuando no se produzcan acontecimientos de fuerza mayor o aumentos del precio del café que conlleve la imposibilidad de no crear el suficiente inventario para la fecha prevista de cierre (julio) y por consiguiente no poder atender a las ventas.

4. Los empleados conocerán, como fecha límite el 30 de abril, a través de la planificación de turnos de vacaciones, el período estival de inicio de las vacaciones, remitiéndose copia del mismo a la representación social, y con dos meses de antelación los días restantes que son fijados por la Dirección del Centro.

5. Para aquellos trabajadores/as que disfruten sus vacaciones durante el primer turno, es decir, en julio, se les anticipará al 30 de junio la Paga Extraordinaria de Julio.

6. Con respecto al personal administrativo de oficinas, podrán disfrutar de las vacaciones anuales hasta el 10 de enero del año siguiente. Con respecto al personal de producción, se seguirá manteniendo el disfrute del año natural.

Capítulo IX. Licencias. Excedencias





Artículo 51. Permisos Retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y causas:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
- c) 3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 4 días cuando se trate de cónyuge, hijos o padres. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
- d) 2 días en caso de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal, con las limitaciones establecidas en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) El tiempo establecido legal o convencionalmente para la realización de funciones sindicales o de representación del personal.
- g) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal, en media hora, con la misma finalidad.
- h) Un día por traslado del domicilio habitual.
- i) El tiempo preciso para la asistencia a exámenes de Graduado Escolar, Formación Profesional o estudios superiores o medios.
- j) Por operación quirúrgica grave del cónyuge, hijos, hermanos, padres, padres políticos, hermanos políticos o sobrinos consanguíneos:

1 día natural. Se entenderá intervención quirúrgica grave toda aquella que conlleve hospitalización.
- k) Al disfrute de 3 días a lo largo del año a cuenta de vacaciones anuales, en casos justificados.
- l) Boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres o nietos: 1 día natural.



m) Fallecimiento de tío carnal o su cónyuge, primo carnal y sobrinos consanguíneos, 1 día natural.

n) Embarazadas podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando su necesidad coincida dentro de la jornada de trabajo.

o) Hasta tres horas para asistencia personal a consulta médica siempre y cuando que la misma coincida con la jornada laboral.

p) El tiempo preciso para atender el ingreso por urgencias hospitalaria de cónyuge, hijos y padres, que convivan con el empleado.

Artículo 52. Excedencias

1. Ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador/a, antes de la finalización del período de excedencia, deberá solicitar con un preaviso de 15 días su reingreso en la Empresa.

Capítulo X. Jubilación

Artículo 53. Ayuda de Jubilación

1. Definiciones:

1.1. Tomador: Kraft Foods.

1.2. Asegurado: Todo el personal con relación laboral al servicio del tomador (Kraft Foods) no adscrito en función de su grado salarial a otros planes de previsión social establecidos por parte del tomador.

1.3. Asegurador. Es la Entidad Aseguradora que asume la contingencia.

2. Regulación: El compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto al régimen previsto en la disposición adicional primera de la Ley 8/87, de 8 junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en su normativa de desarrollo, Real Decreto 1588/99, de 15 octubre.

3. Naturaleza de las garantías:

3.1. Es un seguro de capital diferido que cubre como única prestación la jubilación ordinaria, o la jubilación anticipada en el caso que el asegurado alcance con vida la edad ordinaria de jubilación, o tenga derecho a la jubilación anticipada.

3.2. En el caso de cese o extinción de la relación laboral previa al acaecimiento de





los riesgos cubiertos –jubilación–, el asegurado carece de derecho económico.

4. Edad de jubilación.

4.1. La fecha de jubilación ordinaria será el día primero del mes en que el asegurado cumpla con todos los requisitos legales de acceso a una pensión de jubilación contributiva, si el aniversario coincide con dicho día. En caso contrario, será el día primero del mes siguiente.

4.2. No obstante, cuando el Convenio Colectivo establezca la posibilidad de jubilación anticipada y siempre y cuando que el asegurado por antigüedad en sus cotizaciones tenga derecho a la jubilación anticipada, podrá, asimismo, percibir el presente premio de jubilación.

4.3. Se considerará año de antigüedad a la fracción de tiempo igual o superior a 6 meses.

5. Capitales asegurados:

5.1. Los asegurados que accedan a la situación de jubilación percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

5.1.1. Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.2. Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.3. Antigüedades entre 20 y más años: 6 mensualidades de salario bruto anual.

5.2. Se entenderá por mensualidad de salario bruto un doceavo de la retribución bruta anual.

5.3. La retribución bruta anual estará integrada por los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad.

6. Antigüedad: Se entenderá por antigüedad en la empresa los días, meses, años de prestación efectivos desde la fecha de ingreso en la misma.

7. No aplicación: Se excluye de la aplicación del presente premio a todos aquellos asegurados que por su grado salarial se hayan adherido y adscritos al plan de previsión social previsto por la Empresa (Plan de Jubilación).

Capítulo XI. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 54. Seguridad y Salud Laboral





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

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

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

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

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

Artículo 55. Comité de Seguridad y Salud Laboral

1. Constitución

1.1. El presente Reglamento se acuerda entre la representación social de «Kraft Foods España Production», S.L., y los apoderados designados de «Kraft Foods España Services», S.L., y «Kraft Foods España Procurement GMBH Sucursal en España», en representación del Grupo Kraft Foods, sito en el centro de trabajo de Dos Hermanas (Sevilla), de conformidad con los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente de su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio Comité de Seguridad y Salud, de sus normas de funcionamiento.

1.2. Ambas parte acuerdan la constitución de un servicio de prevención mancomunado y externalizado para el Grupo de Empresas Kraft Foods, ubicadas en el centro de trabajo de Dos Hermanas, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplinas de Control Médico de la Salud, ergonomía, seguridad en el trabajo, higiene.

1.3. Los Delegados de Prevención designados en el seno de «Kraft Foods España Production», S.L., desarrollarán sus competencias y facultades para todo el Grupo Kraft Foods, sito en el centro de trabajo de Dos Hermanas (Sevilla).

2. Carácter





El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Dado su carácter paritario, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, y previo acuerdo de las partes.

3. Composición

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención designados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la L.P.R.L., y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Asimismo, y conforme a lo dispuesto en el artículo 35.4 de la L.P.R.L., se establece la facultad de designación de los Delegados de Prevención a los representantes del personal o a los propios trabajadores/as.

4. Presidente-Secretario

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, cuyo mandato tendrá una duración de 1 año.

5. Reuniones

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente a convocatoria de su Presidente, y en sesión extraordinaria cuando lo considere necesario a petición fundada de una de las representaciones por mayoría.

Las reuniones se convocarán con un preaviso de 72 horas, de acuerdo con el Orden del Día previamente acordado entre el Presidente y Secretario.

6. Convocatoria - Actas

El Secretario, junto con el Presidente, cursará las convocatorias y levantarán acta de cada una de las reuniones, recogiendo los asuntos tratados en el Orden del día, así como los puntos del acuerdo, desacuerdos y motivo de los mismos.

Dichas actas se registrarán en el correspondiente Libro de Actas, habilitado al efecto por ambas representaciones.

De las actas de reunión se dará la correspondiente publicidad a través de los tablones de anuncios.

El Presidente convocará, además, reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:





- a) Accidentes o daños graves.
- b) Incidentes con riesgos graves.
- c) Sanciones por incumplimientos.
- d) Denuncias por problemas medioambientales.
- e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

7. Competencias

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de riesgos en la empresa.
- b) Debatir antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos de planificación, organización de trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención.
- c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las diferencias.

8. Facultades

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas, en su caso.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.
- e) Acompañar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas de





inspección, para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Recibir la información que con motivo de dichas visitas se efectúen por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

f) Promover y participar en investigaciones sobre:

- Evaluación y control de riesgos.
- Incidencia de daños derivados del trabajo.
- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y daños.

9. Intervenciones

En las reuniones del C.S.S. podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición del mismo.

10. Tiempo

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario sindical, el correspondiente a las reuniones ordinarias y extraordinarias del C.S.S. y a aquellas otras convocadas por la Empresa en materia de seguridad y prevención.

Se dispondrá por parte de los Delegados de Prevención de hasta 5 horas máximo al mes para el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud Laboral. Dichas horas se realizarán fuera de la jornada laboral a valor de hora ordinaria.

11. Comisiones

El Comité de Seguridad y Salud, previo acuerdo de las partes, podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos.

Del resultado o conclusiones de sus trabajos se dará traslado al C.S.S., quien adoptará los acuerdos que estime oportunos.

12. Sustituciones

Caso de renuncia o dimisión de alguno de los componentes del C.S.S., se procederá por parte de cada representación a la designación de un sustituto, de





acuerdo a:

- a) Representación social, según punto 3, párrafo 2.º, del presente artículo.
- b) Representación de la Empresa, mediante designación de la Dirección de la misma.

Artículo 56. Prendas de Trabajo

La Empresa proporcionará a los trabajadores/as las prendas de trabajo apropiadas para el desempeño de su puesto, en las condiciones que se reflejan a continuación:

	INVIERNO						VERANO			
	Jersey	Bata M/L	Camisa M/L	Pantalón	Zapatos	Gorras	Anorak Piloto	Bata M/C	Camisa M/C	Pantalón
Calidad	2	2			1	2	1	2		
Téc. Sist. Cal.		2			1	2		2		
Mant. y Produc.	2		2	2	1	2	1		2	2
Carret. Almacén	2		2	2	1	2	1		2	2
Almacenero	2		2	2	1	2	1		2	2
Enc. Almacén		2			1	2	1	2		
Supervisores	2	2			1	2	1	2		

Las prendas «Anorak piloto» y «Jersey» se entregarán cada 2 años.

Las prendas y el calzado se entregarán, según temporada, antes del día 1 de noviembre y del 1 de junio, respectivamente.

La distribución de las prendas será llevada a cabo por el Jefe inmediato del empleado.

Capítulo XII. Convivencia de Hecho

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

REGULACIÓN

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

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

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



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

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

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

Disposición adicional primera

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y complementarias vigentes.

Disposición adicional segunda

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/77, de 7 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones, y su normativa de desarrollo R.D. 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente Convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

Disposición adicional tercera

INFORMACIÓN EMPLEADOS (GRUPO KRAFT EN ESPAÑA)

TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

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





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

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

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

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

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

Kraft Foods España Services, SLU

C/ Eucalipto, 25, 28016 Madrid

Departamento de Recursos Humanos

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

Disposición adicional cuarta





Ambas parte acuerdan la constitución de un servicio de prevención mancomunado para el Grupo de Empresas Kraft Foods, ubicadas en el centro de trabajo de Dos Hermanas, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplinas de Control Médico de la Salud, ergonomía, seguridad en el trabajo e higiene.

ANEXO I

PERÍODO 2013

VIGENCIA: 1 ENERO 2013/31 DICIEMBRE 2013

Retribución total anual mínima de Convenio garantizada por grados (euros)

Puesto de trabajo	Grado	Salario base anual	Complemento personal	Total anual
Peón	P-1	13.121,90	2.811,62	15.933,52
Auxiliar Línea de Fabricación	P-2	14.413,73	2.321,65	16.735,38
Ayudante de Procesos de Fabricación	P-3	15.571,52	3.176,08	18.747,61
Almacenero	P-4	16.798,58	2.471,98	19.270,56
Tostador				
Operador de Línea	P-5	17.890,29	3.112,08	21.002,37
Operario Producción				
Electromecánico				
Analista de Laboratorio	P-6	17.890,29	5.406,46	23.296,75
Operaria de Procesos				
Encargado Almacenes	P-7	19.220,76	7.316,12	26.536,89

La retribución real de cada trabajador/a se calculará según los conceptos que actualmente componen su nómina.

ANEXO II

Empresas de trabajo temporal

1. La Dirección de la Empresa informará previamente a la representación de los trabajadores/as de las contrataciones previstas a través de empresas de trabajo temporal.

2. Asimismo, una vez efectuadas dichas contrataciones la Empresa informará a la representación social sobre los siguientes aspectos:

* Número de contratos de puesta a disposición.

* Supuestos de utilización.

* Período de duración estimado.

* Prórrogas.

3. La Dirección de la Empresa sólo suscribirá contratos de puesta a disposición con aquellas empresas de trabajo temporal adheridas al Convenio Nacional o Sectorial de Empresas de Trabajo Temporal.

4. En aquellos aspectos no regulados en el presente anexo, ambas partes se remiten a la Ley 14/94, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y demás normas complementarias que la desarrollan.

Anexo III. Períodos Máximos de Rotación

1. No se podrán rebasar los siguientes períodos de permanencia en turno de noche por puesto de trabajo:

Peón	18 semanas/año
Auxiliar Línea Fabricación	18 semanas/año
Ayudante Procesos Fabric.	18 semanas/año
Operario de Producción	18 semanas/año
Operario Procesos	18 semanas/año
Tostador	18 semanas/año
Operador de Línea	18 semanas/año
Electromecánico	18 semanas/año

2. La modificación de la rotación por parte de la Empresa sólo podrá hacerse por razones organizativas o derivadas de ausencias por incapacidad temporal (derivada de contingencias comunes o profesionales).

El trabajador/a que como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior, hubiera de cambiar del turno de noche, al de mañana o tarde, percibirá el plus turno nocturno y las horas nocturnas que le correspondieran. En estos supuestos de modificaciones de turnos se seguirá igualmente un criterio rotativo entre los distintos trabajadores/as.

3. Los trabajadores/as que por razones organizativas no quedan afectados por este sistema de rotación, asignándoseles de forma permanente el turno de mañana son:

- Miguel A. Romero Cabeza
- José Ponce Acuña
- Juan C. Martín Gutiérrez



4. Los trabajadores/as podrán solicitar a su jefe inmediato la permuta entre sí de los turnos asignados por acuerdo entre los propios trabajadores/as afectados, con una antelación mínima de dos días laborables; procederá la autorización de dicha permuta salvo que concurran razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan.

5. No se incluirá en la rotación del turno de noche a las trabajadoras embarazadas, ni a aquellos otros trabajadores/as exentos por disposición legal de derecho necesario.

6. La suspensión temporal o definitiva de la producción en turno de noche llevará consigo la suspensión de la rotación a tres turnos, integrándose cada trabajador/a en el turno que le correspondiera con la rotación a dos turnos, sin perjuicio de reanudar la rotación con la nueva puesta en funcionamiento del mencionado turno, si ello tuviera lugar.

Durante el período en que el turno de noche esté suspendido, sea temporal o definitivamente, no se devengará el plus al que se refiere el art. 23 del presente Convenio, excepto para el trabajador/a referido en dicho artículo.

7. Si por cualquier motivo, la Dirección de la Empresa decidiera suprimir el turno de noche, esta circunstancia no podrá originar ni fundamentar la solicitud de un Expediente de Regulación de Empleo.

ANEXO IV.

Puestos administrados por méritos

JEFE DE FÁBRICA

CONTROLLER DE FÁBRICA

REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE CALIDAD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

SUPERVISOR DE INGENIERÍA

SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO

SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN

SUPERVISOR DE LOGÍSTICA

TÉCNICO DE SISTEMAS DE CALIDAD

AYUDANTE COMPRAS CAFÉ VERDE



TÉCNICO ANALISTA SENSORIAL

ADMINISTRATIVO APROVISIONAMIENTO

ORDENANZA CONDUCTOR

ANEXO V

Contrataciones

La contratación de empleados del centro de trabajo se efectuará de acuerdo con los términos y condiciones establecidos a continuación para las siguientes modalidades contractuales:

1. Contrato de formación.

a) Duración máxima: 2 años.

b) Edad: 16 a 21 años.

c) Retribución:

— 1.er año: 100% del salario mínimo interprofesional

— 2.º año: 125% del salario mínimo interprofesional

d) Designación de un tutor por cada 3 aprendices máximo.

La designación del tutor se efectuará por parte del Jefe del Departamento, debiendo de ser aprobado posteriormente por la Comisión de Formación.

e) Tal modalidad no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.

f) Formación: Se establecerá por parte de la Comisión de Formación, de acuerdo al oficio y descripción del puesto de trabajo.

g) Oficios: Calidad, Producción y Mantenimiento.

2. Contratos en prácticas.

a) Duración máxima: 24 meses.

b) Retribución:

- 12 primeros meses: 85% de la retribución establecida en convenio para una categoría igual o equivalente.

- 12 meses restantes: 95% de la anterior retribución.



c) Titulación: Universitaria o equivalente.

3. Obra o servicio.

En aquellos supuestos de trabajos con autonomía y sustantividad propia, tales como obras, instalaciones, reparaciones y montajes, y otros de naturaleza análoga.

4. Circunstancias de producción.

Supuestos de incrementos reales y efectivos del trabajo o producción derivados de las necesidades de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal.

5. Contrato a tiempo parcial.

— Duración mínima semanal: 20 horas/semana

— Duración mínima mensual: 80 horas/mes

Los empleados contratados bajo esta modalidad sólo podrán efectuar horas complementarias y en los límites previstos en la legislación laboral.

Con respecto a aquellos aspectos no regulados o modalidades contractuales no recogidos en el presente Anexo, ambas partes se remiten a la Legislación Laboral vigente en materia de contratación.

ANEXO VI

Estructura salarial

Se diferencian los siguientes conceptos económicos establecidos en la redacción del actual Convenio Colectivo:

- Salariales:
- Salario Base
- Complemento Personal
- Antigüedad
- Horas nocturnas
- Plus Turno Nocturno
- Plus Jornada Irregular





Andalucía

Kraft Foods España S.A. (Dos Hermanas)

BOP 127, 04 de junio del 2013

Página 43 de 43

- Horas extraordinarias
- Trabajos de puesta a punto y cierre
- Extrasalariales:
- Quebranto de Moneda
- Dietas
- Obsequio de Navidad
- Plus de Transporte
- Ayuda de Comida
- Ayuda de Bocado

