



## **CONVENIO COLECTIVO DE PULEVA FOOD, S.L., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA (SEVILLA) AÑO 2011**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Puleva Food, S.L., (Alcalá de Guadaíra), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011.

Visto lo dispuesto en el art. 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 arts. 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 RD 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 arts. 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 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, *Acuerda:*

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Puleva Food, S.L., (Alcalá de Guadaíra), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a

31 de diciembre de 2011.

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

Sevilla a 6 de junio de 2012.—La Delegada Provincial.

Delegación Provincial de Empleo en Sevilla. Consejería Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. (Decreto del Presidente 3/2012, 5 de mayo, «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» 88), Aurora Cosano Prieto.





## CONVENIO COLECTIVO DE PULEVA FOOD, S.L., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA (SEVILLA) AÑO 2011

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Puleva Food, S.L., en Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

#### Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales. No obstante, a efectos salariales y de jornada, quedan excluidos el Gerente de Planta, los Directores de Departamentos y los responsables, en la planta, de los departamentos centrales de la compañía, así como el personal comercial en razón de sus especiales características.

Los conceptos de las mejoras de la Empresa sobre prestaciones de la seguridad social, préstamos al personal, seguros de vida, ayuda escolar y otros igualmente considerados como de prestaciones sociales, serán de aplicación para el personal fijo. Estas mismas mejoras se aplicarán al personal eventual que permanezca contratado por la empresa por un período superior a seis meses continuos o discontinuos en el período de un año, excepto los préstamos al personal que se aplicarán exclusivamente al personal con contrato indefinido.

#### Artículo 3. Ámbito Temporal

Salvo para aquellos artículos en que expresamente se establezca otro periodo de vigencia, el convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2011. El presente convenio se considerará automáticamente denunciado, comprometiéndose ambas partes a constituir la Comisión Negociadora del convenio siguiente con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. En tanto no se negocie un nuevo convenio perderán vigencia tan sólo sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Las mejoras, tanto económicas como sociales, se aplicarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2011, salvo para aquellos artículos en que expresamente se establece otra cosa, cualquiera que sea el día de su firma.



#### **Artículo 4. Incremento Salarial**

Para el año 2011, el incremento salarial será el 2,40%, sobre todos los conceptos salariales vigentes hasta la fecha de firma del presente convenio susceptibles de revisión.

#### **Artículo 5. Cláusula de Garantía Salarial**

El incremento pactado concuerda fielmente con el incremento real de IPC del año 2011 por lo que no procede revisión alguna para este año 2011.

#### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente una y otra parte que lo convenido tiene el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

#### **Artículo 7. Compensación**

Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuese su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

#### **Artículo 8. Absorción**

Las mejoras establecidas en este convenio podrán ser absorbidas o compensadas por las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

#### **Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.**

Para la resolución de las dudas de interpretación, aplicación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres miembros



designados por el Comité de Empresa, elegidos para cada tema a debatir.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes, que será firmada por todos los miembros integrantes de la Comisión.

La Dirección y el Comité de Empresa, se someterán a esta Comisión de Interpretación en todos los Conflictos Colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del presente Convenio, así como en el supuesto de que por la Autoridad

Laboral o Judicial se declarase nula alguna/s de sus cláusulas.

En este supuesto, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente, para negociar la materia objeto de nulidad, en el plazo máximo de quince días desde su declaración, a fin de determinar la trascendencia de dicha nulidad, y en caso de considerarse como no sustancial, se renegociará el contenido de las mismas.

Cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrá solicitar la reunión de la Comisión, debiendo efectuarse la correspondiente convocatoria mediante comunicación escrita, que deberá celebrarse en un plazo máximo de 48 horas desde la convocatoria. La reunión de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional en materia de conflicto colectivo, de la cual se levantará la correspondiente acta en la que se recogerá el resultado de la misma, transcurrido 6 días desde la solicitud sin que se hubiese reunido la comisión o no exista resolución, se dará por cumplido dicho trámite.

Cualquier trabajador podrá solicitar, por escrito, a esta Comisión Paritaria, su intervención en cualquier conflicto individual, derivado de la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo. Transcurridos 6 días desde su petición sin que se hubiese reunido la comisión o no exista resolución se dará por cumplido dicho trámite.

Ambas partes acuerdan someterse al Sistema de resolución extrajudicial de Conflictos establecido en el acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía, tanto para el supuesto de conflictos colectivos como individuales que regulan este Sistema.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**





## **Artículo 10. Organización**

Como responsable de la organización práctica del trabajo, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sean convenientes; establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos; creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes o de los que se creen y llevará a cabo la formación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo presente o futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos y reglamentarios de los trabajadores.

En tanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicios a su formación profesional, todo trabajador efectuará no sólo las tareas propias de su especialidad y de especialidades conexas, sino aquellas otras que con carácter complementario y auxiliar, y a fin de mantenerse en continua ocupación durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas.

En estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que encomiende tales trabajos, y la decisión se comunicará al Comité de Empresa, que emitirá informe sobre este asunto.

## **Artículo 11. Traslados**

El traslado de un trabajador de un centro de trabajo a otro, sólo podrá efectuarse por acuerdo voluntario con éste. Si la forma de organizarse el trabajo o la producción lo hiciese necesario, los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, sin más límite que el que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas y profesionales, y sin disminución de sus intereses económicos. En estos casos, la decisión se comunicará al Comité de Empresa, que será oído al respecto.

## **Artículo 12. Personal con Capacidades Disminuidas**

La Empresa, por propia iniciativa o a petición del trabajador, podrá ocupar a personal cuya capacidad haya disminuido por enfermedad o accidente de trabajo, con pérdida de sus facultades, al trabajo más adecuado a sus condiciones físicas e intelectuales, si bien continuará percibiendo los emolumentos correspondientes a su categoría anterior. El trabajador que hubiese sufrido accidente de trabajo tendrá preferencia para ésta readaptación. El número de trabajadores en esta situación no podrá exceder del 15% del total en cada categoría.



### **Capítulo III. Clasificación Profesional**

#### **Artículo 13. Clasificación Profesional**

Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa, se establece la clasificación por grupos profesionales, según Anexo I. Las categorías consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas, si la necesidad no lo requiere.

### **Capítulo IV. Retribuciones Fijas**

#### **Artículo 14. Salario Base**

Para cada categoría profesional, es el establecido en la Tabla contenida en el Anexo II.

#### **Artículo 15. Plus Convenio**

Para cada categoría profesional, se mantiene el «plus de convenio» de acuerdo con la tabla del Anexo II.

#### **Artículo 16. Complemento de Puesto**

Se mantiene los complementos de puestos recogidos en el Anexo IV.

#### **Artículo 17. Complemento Convenio de Origen**

Los trabajadores relacionados en el Anexo III continuarán percibiendo la retribución por este concepto.

#### **Artículo 18. Complementos Personales/Gastos de Locomoción**

A los trabajadores que actualmente lo vienen percibiendo, se abonará en concepto de complemento personal, las siguientes cantidades para el año 2011,



en función de la localidad de residencia de cada trabajador:

	Euros/mes
Alcalá de Guadaíra	48,52
Sevilla	53,94
Coria del Río	77,29
Viso	68,28

Para el resto de los trabajadores, el importe será el correspondiente a Alcalá de Guadaíra.

Estas cantidades serán revisables de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo para los sucesivos años.

### **Artículo 19. Pagas Extraordinarias**

Los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre, se abonará a los trabajadores una gratificación equivalente al importe de treinta días de salario base más el «complemento convenio de origen», a quien proceda, que se abonará en las nóminas correspondientes a dichos meses.

Igualmente se abonará una gratificación lineal para todo el personal fijo de la empresa acogido al presente convenio, a pagar en la nómina correspondiente al mes de septiembre, cuya cuantía será la siguiente:

Año 2011: Gratificación lineal de 1.100,00 euros.

Este importe de la Gratificación Lineal de septiembre no será revisable, durante la vigencia del presente convenio.

## **Capítulo V. Retribuciones Variables**

### **Artículo 20. Pluses de Nocturnidad**





Al personal cuya jornada esté comprendida entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, se le abonará la cantidad de 9,53 euros por jornada. Además, cada hora trabajada tendrá un plus de 2,55 euros. Cuando el turno de noche concluya su jornada en alguno de los 14 festivos anuales o días sustitutivos de los Sábados Festivos, se abonará a los trabajadores las horas correspondientes como plus festivo. Si la jornada concluye en sábado, se abonará un complemento de 3,40 euros/hora.

Estas cantidades serán revisables de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 21. Complemento en Sábados**

Los trabajadores que presten sus servicios en sábado en jornada normal de trabajo a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, percibirán la cantidad de 71,14 euros por sábado trabajado para el año 2011.

Cuando se trabaje en sábado como horas extraordinarias, no se percibirá el presente complemento en sábado.

Estas cantidades serán revisables de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 22. Plus de Domingos y Festivos**

El personal de Laboratorio, Caldera y Recepción, que por motivos excepcionales de la recogida de leche tuviesen que trabajar en domingo, percibirán un plus en la cuantía de 111,38 euros para el año 2011 por domingo trabajado, así como una compensación de un día completo de descanso en otro día de la semana.

Asimismo, el personal de dichas secciones prestarán servicio como jornada normal de trabajo los días festivos, según cuadrante de la sección, percibiendo un plus de 111,38 euros por festivo trabajado para el año 2011, así como una compensación de descanso en otro día de la semana.

El personal de laboratorio realizará trabajos de tres horas en domingo percibiendo un complemento de 72,90 euros por domingo trabajado para el año 2011.

Estas cantidades serán revisables de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.





### **Artículo 23. Guardia Localizable en Domingo**

Un trabajador de cada una de las secciones de Laboratorio, Calderas, Mantenimiento y Recepción estará localizable para el Domingo, percibiendo por ello la cantidad de 59,28 euros/día para el año 2011. Las personas que realizarán dichas guardias serán, uno de los trabajadores de cada una de las Secciones de Calderas, mantenimiento y Recepción que trabaje en turno de sábado tarde, así como el trabajador de la Sección de Laboratorio que realice la jornada de 3 horas ese Domingo. En el supuesto de tener que acudir al centro de trabajo el domingo, se le retribuirán dichas horas al valor de la hora extraordinaria (quedan excluidas las tres horas de control de calidad en domingo regulada en el artículo anterior).

Estas cantidades serán revisables de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 24. Dietas**

En este punto se estará a lo regulado en la normativa general de gastos y desplazamientos de la compañía, dando traslado al comité de empresa al inicio de cada año.

## **Capítulo VI. Jornada, Horas Extraordinarias, Descansos y Vacaciones**

### **Artículo 25. Jornada**

La jornada de trabajo de todo el personal, tanto de plantilla como eventuales y de contratación similar, será de 40 horas semanales en jornada continua con la excepción del personal administrativo como se regula en el siguiente artículo.

Cuando se realice el trabajo en régimen de jornada continua, se disfrutará de un descanso de 30 minutos, con la obligación de fichar el comienzo y final de este tiempo de descanso, que se considerará como tiempo trabajado. Se entiende por jornada continuada, a estos efectos, aquella cuya duración sea superior a 5 horas, sin que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se modificara por Ley la jornada máxima legal, se aplicaría dicha modificación desde el momento en que entrase en vigor la nueva Ley.

### **Artículo 26. Turnos**





Se establece el sistema de tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche). El sistema de rotación entre los tres turnos, actualmente en vigor, tendrá periodicidad semanal. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo 12.00 horas.

Aquellos trabajadores que por circunstancias excepcionales tuvieran que incorporarse al trabajo sin que medie las 12.00 horas establecidas entre jornada y jornada se compensarán con una hora de descanso por cada hora que falte para cumplir el período de las 12.00 horas.

En diciembre de cada año se procederá por parte de la Empresa a publicar en el tablón de anuncios el Calendario de Turnos de trabajo en Festivos individualizado por trabajador para el año siguiente, de todas las Secciones afectadas, entregando una copia al Comité de Empresa que podrá emitir informe al respecto.

Si un trabajador no pudiera realizar un festivo programado, la Empresa programará su sustitución por un compañero procurando que no se produzcan cambios de turno alguno y manteniéndose como norma que un mismo trabajador no podrá trabajar más de dos festivos consecutivos. Los Festivos se programarán equitativamente entre todos los componentes de cada Sección.

Con carácter excepcional, y en consideración a las fechas navideñas, los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, el turno de tarde, modificará su horario de entrada adelantándose a las 8.00 horas, a excepción de las secciones directamente vinculadas

a la recogida de leche. Si por el carácter perecedero de la materia prima a tratar hubiera que prolongar la jornada más allá de las 16.00 horas, estas tendrán carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor. En ningún caso la hora de salida de todo el personal de la empresa superará las 20.00 horas. El turno de noche disfrutará de descanso personal y retribuido en las jornadas correspondientes a los días indicados, sin recuperación ni compensación por otro tipo de descanso.

Queda a criterio de la Comisión Paritaria de este convenio adecuar en momento oportuno, siempre y cuando sea a beneficio del trabajador de la Empresa, los horarios de entrada y salida del personal de algunas secciones, con el fin de no realizar horas extraordinarias y obtener mayor productividad en dichas secciones.

En el momento que la materia prima no justificase la continuidad del tercer turno (noche) de producción éste deberá ser suspendido sus efectos, continuando la producción con los dos turnos restantes, mañana y tarde. En este caso, el personal de dicho turno sería reintegrado en los dos turnos restantes, en sus respectivos puestos. La dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa de las razones que justifican su decisión.





Si por necesidades técnicas, productivas o de organización se justificase la necesidad de crear un régimen de trabajo a turnos diferente al ya establecido en este Convenio, se establecerá éste, por la Dirección, previo informe al Comité de Empresa, por un período máximo de treinta días. En el caso de necesidad de prorrogar dicho período, se establecería de acuerdo con el Comité de Empresa.

Cuando estuviera programado el turno de noche desde la semana anterior y tal turno hubiese ya comenzado, si, por necesidades de la Empresa, uno o varios trabajadores hubieran de ser cambiados al turno de mañana o de tarde, estos trabajadores tendrán derecho a percibir durante esa semana las compensaciones económicas que el convenio establece para el trabajo nocturno.

De forma general, la jornada se distribuirá de lunes a viernes, salvo para las secciones de Laboratorio, Calderas, Recepción y Mantenimiento.

Siendo en el Calendario de turnos en Puleva Food, S.L., en su centro de trabajo de Sevilla el siguiente:

Calderas (vapor):

Primer turno: De lunes a viernes de 06.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno: De lunes a viernes de 14 a 22 horas.

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

Cuarto turno: De lunes a sábado de 06.00 a 14.00 horas, con un día descanso. (\*)

Quinto turno: De lunes a sábado de 14 a 22 horas, con un día de descanso (\*)

(\*) Estos turnos disfrutarán un día de descanso en la misma semana o en la inmediata hábil posterior además del domingo, según la planificación de turnos en la sección.

Recepción:

Primer turno: De lunes a viernes de 06.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno: De lunes a viernes de 14 a 22 horas.

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

Cuarto turno: De lunes a sábado de 06.00 a 14.00 horas, con un día descanso. (\*)





Quinto turno: De lunes a sábado de 14 a 22 horas, con un día de descanso (\*)

(\*) Estos turnos disfrutarán un día de descanso en la misma semana o en la inmediata hábil posterior además del domingo, según la planificación de turnos en la sección.

Laboratorio:

Primer turno: De lunes a viernes de 06.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno: De lunes a viernes de 14 a 22 horas.

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

Cuarto turno: De lunes a sábado de 06.00 a 14.00 horas, con un día de descanso. (\*)

Quinto turno: De lunes a sábado de 14 a 22 horas, con un día de descanso (\*)(\*\*)

(\*) Estos turnos disfrutarán un día de descanso en la misma semana o en la inmediata hábil posterior además del domingo, según la planificación de turnos en la sección.

(\*\*) El quinto turno de laboratorio, prestará servicio el domingo de 11 a 14 h.

Mantenimiento:

Primer turno: De lunes a viernes de 06.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno: De lunes a viernes de 14 a 22 horas.

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

Cuarto turno: De lunes a sábado de 06.00 a 14.00 horas, con un día de descanso. (\*)

Quinto turno: De lunes a sábado de 14 a 22 horas, con un día de descanso (\*)

(\*) Estos turnos disfrutarán un día de descanso en la misma semana o en la inmediata hábil posterior además del domingo, según la planificación de turnos en la sección.

Almacén general:





Primer turno: De lunes a viernes de 06.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno: De lunes a viernes de 14 a 22 horas.

Almacén de producto terminado:

Primer turno: De lunes a viernes de 06.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno: De lunes a viernes de 14 a 22 horas.

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

Envasado:

Primer turno: De lunes a viernes de 06.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno: De lunes a viernes de 14 a 22 horas.

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

Administración:

El horario de trabajo del personal administrativo es el siguiente:

1. De lunes a viernes desde las 8.00 horas hasta las

15.00 horas y 15 minutos y una tarde a la semana de 3 horas y 45 minutos, con el objeto de completar la jornada semanal.

2. Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa, así como la semana de la Feria de abril de Sevilla, el horario de salida se adelantará a las 14.00 horas.

Si por motivos organizativos o de producción se hiciese necesario programar con carácter esporádico turnos de producción en sábados, estos se programarán previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores con una semana de antelación, motivando la causa que lo justifique y aquellos trabajadores afectados que estén obligados a acudir a trabajar.

Dichos trabajadores percibirán el complemento de sábado pactado en el presente convenio cuya cuantía asciende a 71,14 euros para el año 2011 por sábado trabajado, más el descanso compensatorio. Se efectuará el descanso





compensatorio la semana siguiente posterior en la que el trabajador preste servicio en turno de mañana o tarde. Sólo se podrán realizar con este carácter un máximo de siete sábados anuales, considerándose el resto de programaciones de producción en sábado como extraordinarias, remunerándose como horas extraordinarias.

Si la realidad de la programación de producción hiciese necesaria la actualización del calendario laboral, ambas partes firmantes se comprometen a proceder a su actualización en función de las necesidades. La empresa tendrá que comunicarlo por escrito a los representantes de los trabajadores teniendo la obligación de demostrar que existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción extraordinarias que lo justifiquen, estableciéndose un periodo de negociación de buena fe con el Comité de Empresa estudiando las causas que lo justifican y las condiciones de su implantación, durante un plazo no inferior a quince días y no superior a treinta días.

Transcurrido el periodo de consulta sin que haya sido posible un acuerdo modificativo, ambas partes negociadoras se comprometen a someterse al Arbitraje Obligatorio regulado en el acuerdo Interprofesional del Sistema de resolución Extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), así como en el Reglamento de funcionamiento y procedimiento, aceptando la decisión arbitral como de obligado cumplimiento para ambas partes.

En la sección de Calderas/Vapor la incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6,00 a las 14.00 horas, se considerará de puesta en marcha o lanzamiento de la actividad, retribuyéndose bajo tal concepto al mismo precio que la hora extraordinaria.

## **Artículo 27. Descansos Semanales**

Por tratarse de una Industria Láctea, el personal vinculado a la recogida de leche, pueden quedar exceptuados de descansar en domingo por motivos excepcionales de recogida de leche, disfrutando un día de descanso en compensación a la semana siguiente y percibiendo el plus de domingo y festivo.

Asimismo, el personal vinculado a la recogida de leche puede quedar exceptuado de descansar los días festivos, según cuadrante, que disfrutará en compensación la semana siguiente y percibiendo el plus de domingo y festivo, no pudiendo un mismo trabajador trabajar más de dos fiestas consecutivas.

Los festivos que coincidan en sábado se descansarán otro día, de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa. La Dirección de la Empresa determinará a principios de cada año los días sustitutivos de los sábados festivos.



La remuneración de ese día de descanso para el personal que, por motivos oportunos, tuviese que trabajar el día acordado y descansar otro, será la pactada en el presente convenio para los días festivos trabajados, abonándose el día del sábado festivo con la remuneración pactada para los festivos en el presente convenio para aquellas personas que trabajen «de guardia».

## **Artículo 28. Horas Extraordinarias**

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La fórmula para el cálculo del salario hora, a efectos de abono de horas extraordinarias, será la siguiente:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{complemento convenio de origen}) \times 455}{\text{-----}} = \text{Salario hora}$$

1.794,27

El complemento convenio de origen se tendrá en cuenta para el cálculo, sólo para aquellos trabajadores que tengan derecho a percibirlo. La Empresa informará al Comité de Empresa mensualmente de las horas extras realizadas.

La retribución de las horas extraordinarias llevará aparejada un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias de carácter estructural, en lugar de compensarlas económicamente, se compensarán en tiempo de descanso a razón de 1.75 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, abonándose éstos periodos de descanso como tiempo normal de trabajo, salvo si por el número de horas extraordinarias realizadas no fuera posible su descanso.

El tiempo de descanso se fijará teniendo en cuenta las necesidades del servicio en un plazo máximo de treinta días salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos, y que no sean compensadas con descansos, se abonarán incrementadas en la cantidad de 3,40 euros por hora trabajada.



Cuando por necesidades de producción, un trabajador tuviese que prolongar su jornada seis horas o más, el valor de cada hora prolongada será de 19,00 euros/hora, además del salario correspondiente por dichas horas.

Estas cantidades serán revisables de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 29. Vacaciones Anuales**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de compensación económica, será de treinta días naturales.

Si en el período concreto de disfrute coincidiera alguna de las 14 fiestas laborales anuales, no se computará dentro de los treinta días naturales.

Se disfrutará el período de vacaciones por años naturales, del 1 de enero al 31 de diciembre y con carácter rotativo dentro de las secciones. El personal que ingrese después del 1 de enero disfrutará el número de días proporcionales al tiempo que reste hasta el 31 de diciembre. De causar baja en la Empresa, y en caso de que hubiese disfrutado de sus vacaciones, se le descontará del finiquito el importe proporcional correspondiente a los días que medien entre el cese y el 31 de diciembre.

La confección del calendario de vacaciones se realizará por la Dirección de la Empresa, de común acuerdo con el trabajador.

Una vez establecido el Plan de vacaciones, éste se comunicará al comité de empresa, que en el plazo de una semana podrá proponer todos aquellos cambios o modificaciones al plan que estimen convenientes, que serán estudiados por la dirección y contestados al comité antes de su redacción definitiva por la Dirección y publicados en los tablones de anuncios del centro de trabajo, siendo una vez publicado el mismo, de obligado cumplimiento para el personal, sin perjuicio de las reclamaciones que individualmente pueden ejercer los trabajadores conforme a la legislación vigente.

La Dirección de la empresa publicará el planning de vacaciones con una antelación de dos meses al disfrute de las mismas.

El crédito de horas a favor de la Empresa que tengan los trabajadores a título individual, serán compensadas con los días de Vacaciones programados sueltos y, agotados éstos, se procederá a compensar las horas que resten comenzando por el primer día laboral de la semana/s que tenga programada/s de vacaciones.

Todos los trabajadores que tomen las vacaciones en los meses de enero a mayo,





primera quincena de junio, segunda quincena de septiembre o de octubre a diciembre, se les abonará un plus de 153,60 euros para el año 2011. En caso de disfrute vacacional en períodos inferiores al mes, dentro de los señalados, se aplicará dicho plus proporcionalmente.

Durante el disfrute de las vacaciones, el total de ingresos que percibirán los trabajadores serán la suma de los siguientes conceptos:

- \* Salario base.
- \* Complemento convenio de origen.
- \* Plus convenio.
- \* Complemento de puesto.
- \* Complemento personal.
- \* Incentivos y/o gratificaciones mensuales.
- \* En relación a los distintos complementos: nocturnidad, plus de sábados, complemento de puesto y plus de domingos y festivos, los trabajadores percibirán en

vacaciones estos conceptos, si habitualmente los viene realizando y de acuerdo con la siguiente escala confeccionada por Secciones:

Secciones	Cantidad	Conceptos
Recepción, Calderas/Vapor	2	Complemento de sábado
	40	Horas Nocturnas
	5	Plus nocturnidad
	6	Horas de Sábados
	1	Plus Festivo
	1	Guardia Telefónica
	40	Horas Nocturnas
Laboratorio	5	Plus nocturnidad
	6	Horas de Sábados
	2	Complemento de Sábado
	1	Plus Festivo
	1	Plus domingo de 3 horas
	1	Guardia Telefónica





Secciones de envasado, almacén de productos terminados	40	Horas nocturnas
	5	Plus nocturnidad
	6	Horas de Sábados
Mantenimiento	40	Horas Nocturnas
	5	Plus nocturnidad
	6	Horas de Sábados
	2	Complemento de Sábado
	1	Guardia Telefónica

Se entregará al trabajador, previamente al disfrute de las vacaciones, un justificante relativo al período de disfrute, firmado por el Jefe de Organización y Recursos Humanos; el de la Sección y el mismo interesado.

Únicamente interrumpirá el período vacacional las Bajas por I.T. con Hospitalización por causas no imputables al trabajador y previo informe del médico de la Mutua de Accidentes o médico de cabecera.

Si una vez establecido los periodos de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de baja médica por I.T., por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa se establecerá un nuevo periodo de vacaciones.

Cuando el permiso de maternidad coincida con el periodo de vacaciones establecido para el trabajador afectado, se garantizará su disfrute en un momento distinto al del permiso de maternidad.

### **Artículo 30. Permisos Retribuidos**

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

a) Dieciocho días naturales, en caso de matrimonio.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional



el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) Tres días laborables, en caso de nacimiento de hijo.

c) Tres días naturales, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave o ingreso con hospitalización en instituciones sanitarias de parientes de primer grado y, si se trata del cónyuge (o pareja estable (situación que habrá de acreditarse mediante certificación del organismo público pertinente) cinco días.

d) Un día por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Este permiso será de dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se justifique debidamente.

e) Dos días naturales, en los casos de fallecimiento, ingreso con hospitalización en instituciones sanitarias o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado.

Tanto en este supuesto como en los recogidos en las letras b) c) y e) anteriores, se ampliará en dos días naturales más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, de más de 50 kms. Así mismo, en estos supuestos, cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos por consanguinidad, que se disfrutará tanto el mismo día de la boda, como el día antes o después.

h) Un día natural, en los casos de fallecimiento de tío/a consanguíneo o afín.

i) Dos días laborables para asuntos propios, sin necesidad de justificar.

Estos días se concederán siempre que se soliciten con al menos una semana de antelación y siempre que las necesidades de la producción lo permitan, teniendo



preferencia sobre los días de descanso por acumulación de horas. Si estando ya programada la semana surgiera esta necesidad se intentará conceder dicho permiso siempre que las necesidades de la producción lo permitan.

j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o a disfrutar de un permiso de 13 días consecutivos laborables inmediatamente posterior a cuando deba producirse su incorporación tras la baja maternal, previa petición de la trabajadora. Los permisos establecidos en este apartado lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En todos los casos de permisos de días naturales, se tomará como fecha de

referencia la del hecho causante.

La remuneración que se percibirá será la correspondiente al salario convenio aplicada proporcionalmente a la jornada realizada en los casos de reducción. En lo no establecido anteriormente, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

n) El permiso por asistencia a consulta médica no se puede encuadrar dentro del apartado d) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores que determina «por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal».

No obstante y dado que en esta Planta viene siendo habitual conceder permiso para asistencia a Consulta Médica, se recuerda que es indispensable aportar el justificante tanto de la cita como del tiempo utilizado para este fin.

Cuadros de parentesco.

Primer grado (cónyuge o pareja estable, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos).

Segundo grado (hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos).

### **Artículo 31. Excedencias**

En esta materia se estará en todo lo dispuesto en al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de libertad Sindical, en su artículo 9 b).

La excedencia por maternidad de hasta tres años dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

De conformidad con lo mencionado en el párrafo 6.º del mencionado artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes acuerdan contemplar lo siguiente:

«Los trabajadores tienen derecho a solicitar una excedencia extraordinaria por un mínimo de seis meses y un máximo de un año, para atender asuntos personales, con reserva del puesto de trabajo. Ejercido este derecho el trabajador no podrá volver a ejercerlo hasta que transcurran cuatro años desde el término de su anterior excedencia.

El periodo que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia extraordinaria será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. En estos casos, será



necesaria la presentación de una solicitud con suficiente antelación ante la Empresa, que tendrá la facultad de conceder esta excedencia en función de las necesidades de la misma y de acuerdo con el comité de empresa.

El trabajador deberá solicitar el reintegro con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de incorporación».

## **Capítulo VII. Promociones y Ascensos**

### **Artículo 32. Selección**

La selección del personal de nuevo ingreso, será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 33. Promociones**

Se establecen dos tipos de promociones:

- a) Por libre designación.
- b) Por concurso-oposición.

a) Libre designación:

Se define como libre designación el acceso a puestos que en razón de sus funciones y responsabilidad son cubiertos por decisión de la Empresa y que corresponden a los puestos y categorías profesionales siguientes:

- Personal Directivo. — Jefes de Sección.
- Técnico Superior. — Jefes Administrativos de 1.<sup>a</sup> y de 2.<sup>a</sup>
- Técnico Medio. — Encargados. — Capataces.
- Jefes de Fabricación. — Cajero. Cobrador.
- Jefes y Promotores de Ventas. — Secretarías de Dirección.

Excepto para el personal directivo, las convocatorias a estos puestos se harán públicas a fin de que el personal de plantilla pueda acceder a la selección.

- b) Por concurso oposición.





Se entiende por concurso-oposición el acceso a las categorías laborales no contempladas en el apartado anterior, con la excepción del cambio de peón a peón especializado.

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal Calificador compuesto por cinco miembros: Dos miembros designados por el Comité de Empresa, dos miembros designados por la Dirección, uno de los cuales actuará como presidente del Tribunal y un quinto miembro, a elegir por el Comité de Empresa, dentro de una terna propuesta por la Dirección de la Empresa.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación, así como los requisitos, titulación, etc. que deben reunir los candidatos. A continuación, en el plazo tres días hábiles, el Tribunal Calificador publicará las pruebas o exámenes a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 7 días ni superior a 15.

A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos o por no alcanzar éstos la puntuación mínima requerida, la Empresa podrá cubrir dicha vacante por libre designación dentro de la plantilla o bien optar por personal ajeno a la Empresa.

El Tribunal Calificador deberá establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

c) Acceso a la categoría.

Para la realización efectiva del cambio de categoría, se establecen los siguientes períodos de prueba:

6 meses para puestos de libre designación.

3 meses para puestos de personal cualificado.

15 días para puestos de personal no cualificado.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho período los informes no fuesen positivos, se remitirán al Tribunal Calificador quién valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.





### **Artículo 34. Trabajos de Superior e Inferior Categoría**

El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la remuneración de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito, más la parte proporcional de las pagas extras.

Si este tiempo excede de seis meses continuos o discontinuos en el periodo de un año, o de ocho meses en el periodo de dos años, el trabajador puede reclamar ante la Dirección la clasificación adecuada, salvo que las causas sean debidas a sustituciones por absentismo del titular.

En caso de vacaciones, enfermedad, licencia, necesidades del servicio etc., podrá realizar trabajos de inferior categoría a la ostentada por el trabajador, teniendo por límite el que su nuevo trabajo no sea incompatible con sus aptitudes físicas o con su trayectoria profesional, debiéndose respetar el salario correspondiente a su categoría profesional.

### **Artículo 35. Política de Contratación**

La Dirección de la Empresa se compromete a reducir al máximo las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, particularmente en aquellos casos en que la duración prevista de la tarea u obra exceda de diez días laborables.

Todo trabajador/a contratado directamente por la empresa al que se le asigne como retribución la correspondiente a peón oficios varios, pasará automáticamente a la categoría de peón en el momento en que el trabajador haya prestado servicio 12 meses continuos o alterno en el plazo de dos años.

Asimismo, todo trabajador/a peón oficios varios contratado por la empresa que a la firma del presente convenio haya prestado servicio un periodo superior a 12 meses pasará a la categoría de peón.

El cambio de peón a peón especialista se realizará de forma automática al haber prestado servicios en la empresa con dicha categoría por cualquier modalidad contractual por un periodo de 6 meses, con la única condición de ser fijo de plantilla o llevar 6 meses continuados o alternos en el plazo de un año de trabajo con la categoría de peón.

El cambio de peón especialista a la categoría correspondiente a la especialidad que venga desarrollando, se realizará de forma automática al desempeñar de forma continuada durante seis meses las funciones de las categorías

desempeñada.

El personal de nueva incorporación a la Sección de Laboratorio ingresará con la Categoría Laboral de Auxiliar de Laboratorio. A los 12 meses pasará a la Categoría de Oficial 2.ª Laboratorio y a los 12 meses siguientes pasará a la Categoría de Oficial 1.ª Laboratorio, siempre que realicen las funciones propias de la Categoría correspondiente.

Al personal de nueva incorporación con Contrato en Prácticas en las Secciones de Laboratorio y Mantenimiento se le aplicará la Categoría de Oficial 2.ª de Laboratorio o la Categoría de Oficial 2.ª O.V., según corresponda, durante toda la vigencia de dicho Contrato en Prácticas. Ningún trabajador contratado directamente por la Empresa, con excepción del personal previsto en el artículo 2 del presente convenio, podrá disfrutar de condiciones de trabajo inferiores a las previstas en el presente convenio.

Las retribuciones de los trabajadores con contrato en prácticas nunca podrá ser inferior a la cuantía resultante regulada en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas.

## **Capítulo VIII. Prestaciones Sociales**

### **Artículo 36. Ayuda Escolar**

Se mantiene la ayuda escolar para los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los siete y los veintiún años, ambos inclusive, pagadera por curso completo.

Si la edad de siete o veintidós años se cumpliera una vez iniciado el curso escolar, se tendrá derecho igualmente a la ayuda por los meses que devengue pagándose proporcionalmente, en función de los meses, a partir de que se cumpla la edad de siete años, y hasta que se alcance la edad de veintidós años.

Las cuantías anuales por hijo, a abonar en el mes de agosto de cada año, se establecen para el curso 2011/2012, de 166,08 euros anuales por cada hijo.

Esta cantidad será revisable de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 37. Ayuda a Disminuidos Físicos, Psíquicos y Sensoriales**



Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la Empresa abonará una ayuda mensual por importe de 137,53 euros a los trabajadores, por cada hijo a su cargo que sea disminuido físico, psíquico o sensorial.

Esta cantidad será revisable de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 38. Préstamos para Vivienda**

Se concederán en la cuantía de 3.600,00 euros, siendo el fondo disponible para este anticipo de 25.200,00 euros, con devengo del interés legal del dinero y reintegrándose mensualmente.

Para su concesión han de concurrir las siguientes condiciones:

- a) Que exista fondo disponible.
- b) Que el solicitante sea fijo de plantilla y con una antigüedad superior al año.
- c) Se consideran motivos justificativos de su concesión los siguientes:
  1. No tener vivienda propia.
  2. Por necesidad de cambio de vivienda.
  3. Por obras de ampliación en la vivienda propia.
  4. Por obras de reforma o mejoras según presupuesto.

### **Artículo 39. Reintegros de Préstamos de Vivienda**

Se complementa el cuadro de reintegros para la devolución de préstamos de vivienda, en las siguientes cantidades mensuales por categorías:

- Primer grupo: Reintegros mensuales de 90,00 euros a las categorías de peón, peón especialista, auxiliares administrativos, especialistas de 3.ª y especialistas de 2.ª
- Segundo grupo: Reintegros mensuales de 112,00 euros a las categorías de especialistas de 1.ª y oficiales de 1.ª y 2.ª de oficios varios.
- Tercer grupo: Reintegros mensuales de 126,00 euros a las categorías de capataz y encargado.





— Cuarto grupo: Reintegros mensuales de 144,00 euros a las categorías de jefes de 1.ª y 2.ª, sub-jefes, técnico superior y categorías superiores.

#### **Artículo 40. Otros Préstamos**

Se concederán en la cuantía de 600,00 euros siendo el fondo disponible para este anticipo de 9.000,00 euros, con devengo del interés legal del dinero y reintegrándose mensualmente, a razón de 60,00 euros mensuales.

Para su concesión han de concurrir las siguientes condiciones:

- a) Que exista fondo disponible.
- b) Que el trabajador sea fijo de plantilla o eventual con al menos un año de servicios continuados.

#### **Artículo 41. Premio a la Jubilación**

Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa superior a diez años, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad del salario base de la categoría que ostente por cada quinquenio que acredite como antigüedad.

Todo trabajador al cumplir 25 años de antigüedad en la Empresa, percibirá un premio consistente en un reloj de oro.

De conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de Julio la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por 1 cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación de 65 años, estableciendo para ello las medidas para contribuir al empleo regulada en el artículo 35 sobre política de contratación, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato tenga cubierto el periodo de cotización

que se fije en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o norma que lo sustituya y cumpla todos los requisitos exigidos en la legislación de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### **Artículo 42. Seguro de Vida**

La Empresa tiene concertada una póliza de seguro de vida colectivo para todos





los trabajadores de la plantilla fija y para los eventuales según contratos.

En dicha Póliza, el capital Asegurado para cada trabajador es de:

7.512,65 euros en caso de fallecimiento por enfermedad.

15.025,30 euros en caso de fallecimiento por accidente.

22.537,95 euros en caso de fallecimiento por accidente de tráfico.

### **Artículo 43. Complemento por Incapacidad Temporal**

1) A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio. En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

2) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, plus convenio, complemento de puesto y complemento convenio de origen, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prorrateados anualmente.

En caso de accidente no laboral, previo informe del Médico de la Mutua, se abonará igualmente el complemento desde el primer día.

3) En cualquier caso, la Dirección podrá establecer como preceptivo el informe del Médico de la Mutua, para el cobro de cualesquiera de las prestaciones a que se refiere el presente artículo.

### **Artículo 44. Cesta de Navidad**

A todos los trabajadores incluidos en el presente convenio, la empresa les entregará como regalo de Navidad una cesta de navidad.



## Capítulo IX. Otras Normas

### Artículo 45. Formación Profesional

La Dirección de la Empresa establecerá un Plan de Formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional, que se realizarán como norma general dentro de la jornada de trabajo. Si estos hubiesen de impartirse fuera de la jornada de trabajo tendrán un carácter voluntario y los que se realicen para el desarrollo profesional o adecuación al puesto del trabajador se abonará a razón de 11,86 euros/hora.

Estas cantidades serán revisables de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.º del presente Convenio Colectivo.

Decididos los planes de Formación, y previamente a su implantación, se solicitará del Comité de Empresa, el Informe que se determina en el artículo 64.1.4.ºc) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la Empresa que realice cursos (no contemplados en los planes de Formación) en centros oficiales, para la obtención de conocimientos profesionales, que guarden relación directa con las actividades de la Empresa y tengan una aplicación efectiva a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y libros de texto, debidamente justificados.

En el caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25% del curso o asignatura repetido.

Esta ayuda se solicitará a través del Jefe de Organización y Recursos Humanos del centro de trabajo, aportando la justificación de formalización de matrícula del centro de que se trate.

### Artículo 46. Seguridad y Salud Laboral

a) La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores coinciden en afirmar la importancia que tiene el estricto cumplimiento del conjunto de la normativa en materia de prevención, hoy articulada alrededor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, sobre la base de



considerar que la integridad física del trabajador es un bien supremo e irrenunciable.

Por ello, manifiestan su total disposición a colaborar lealmente en la consecución de este objetivo común, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades.

b) El centro de trabajo contará con dos delegados de prevención, que serán designados de entre los miembros del Comité de Empresa, y a quienes corresponderá:

- Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, estando facultados, a tal fin, para inspeccionar todos los lugares de trabajo, emitir informes y proponer soluciones, pudiendo contar, para ello, con asesores expertos ajenos a la Empresa.

c) En el centro de trabajo existirá un Comité de Seguridad y Salud, integrado por los dos delegados de prevención, de una parte, y por dos representantes de la Dirección, designados por el director de Organización y Recursos Humanos de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, si los hubiere, y los responsables técnicos de prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

#### **Artículo 47. Ropa de Trabajo**

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada.





Es obligación de cada empleado y operario de la Empresa, mantener su uniforme de trabajo en condiciones adecuadas de presentación y limpieza.

El incumplimiento reiterado de esta obligación será considerado como falta leve, pudiendo alcanzar la calificación de falta grave en los casos de manifiesto desinterés y abandono en el cumplimiento de la misma.

## **Capítulo X. Representación de los Trabajadores**

### **Artículo 48. Representación de los Trabajadores**

Primero. En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. La Empresa abonará el importe de 400,00 euros anuales para gastos de funcionamiento del Comité de Empresa sin que puedan ser destinados a otros fines que los propios del Comité de Empresa. Este importe no será objeto de revisión durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Tercero. Se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales que concede el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los mismos, pudiéndose ceder entre representantes de una misma planta, que se hubieran presentado a elecciones con unas mismas siglas o candidatura, en su caso.

Para ello, los cedentes comunicarán a la Dirección, el nombre del representante o representantes a los que ceden sus horas en el mes siguiente y venideros, siendo esta cesión de carácter permanente, hasta que por el propio cedente se revoque o modifique mediante comunicación dirigida a la Dirección, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

El Comité de Empresa podrá solicitar, para temas concretos y específicos en que precise asesoramiento técnico de una Central Sindical, que, por representantes de la misma, se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho centro.

Ello se realizará sin entorpecimiento de la producción, responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la Central Sindical.

Cuarto. Comité intercentros:

El Comité de Empresa de Sevilla manifiesta su voluntad de constituir en el futuro un Comité Intercentros de Puleva Food, S.L., siempre que los distintos comités de empresa de los demás centros de trabajo de Puleva Food, S.L., manifiesten su





voluntad de constituirlos en sus respectivos convenios.

Dicho Comité no podrá constituirse hasta que transcurra la vigencia del presente Convenio, pudiéndose acordar a partir de ese momento con la Dirección tanto su constitución, composición y competencias.

### **Artículo 49. Secciones Sindicales**

Primero. El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el art. 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Son derechos de los delegados sindicales, si los hubiera, los siguientes:

- a) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Asamblea de los trabajadores.
- b) Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.
- c) Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite por escrito por cada afiliado. Esta deducción, en todo caso, se efectuará mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.
- d) Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierre de Empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornada, traslados de instalaciones de la Empresa y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores. Igualmente, deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- e) En caso de no coincidir su condición con la de miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, igual al asignado a cada uno de los miembros del Comité.

Por cesión de otros miembros del Comité de Empresa, afiliados a una misma Central Sindical en la planta a que pertenecen, podrán acumular a su favor el crédito de horas mensuales que tuviesen asignado aquellos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas. Gozará de idénticas garantías sindicales a las asignadas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.



## Disposiciones Adicionales

### Disposición Adicional Primera. Normas Supletorias

Con la excepción de aquellos aspectos que, directa o indirectamente, se hallen regulados en este convenio, las partes acuerdan aplicar, supletoriamente, las disposiciones del convenio colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados, en todo lo que no sea incompatible con la propia actividad desarrollada por Puleva Food, S.L., y lo previsto en este convenio colectivo para su centro de trabajo de Alcalá de Guadaíra.

### Disposición Adicional Segunda. Trabajos con Sustantividad Propia dentro de la Actividad Normal de la Empresa

La Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores convienen (de acuerdo con la legitimación que a las partes firmantes de este convenio colectivo concede el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 85 del mismo texto legal, y haciéndonos eco de las recomendaciones formuladas por las organizaciones patronales y sindicales firmantes del acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo) en definir como trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con el apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes:

- Preparación y envasado de Nata.
- Preparación y envasado de Chocolate.
- Selección y clasificación de productos.
- Preparación de Omega.
- Cualquier otro nuevo producto que se determine por Comisión Paritaria.

Estas actividades, que no tienen una continuidad permanente en la actividad de la Empresa, podrán ser cubiertas, cuando las necesidades lo requieran, a través de contratos para obra o servicio determinado, con la categoría profesional de



peón oficios varios, cuya remuneración y definición se encuentran incluidas en los anexos I y II de este convenio colectivo.

### **Disposición Derogatoria.**

Queda derogado, y sin efecto alguno, el contenido de cualquier acta o acuerdo firmado con anterioridad, que no se incorpore, de manera expresa, al articulado de este Convenio, excepto las siguientes:

- a) El Acta de acuerdo para la Integración del Personal Asignado a la Delegación de Puleva Food, S.L., en Sevilla (C.C.C. 41110749558) en la planta de producción de Puleva Food, S.L., en Alcalá de Guadaíra (Sevilla) C.C.C. 41111695512., de fecha 27 de noviembre de 2002 que seguirá siendo de aplicación y continua vigente en su integridad.
- b) Los acuerdos individuales de traspaso del personal procedente de Azucarera Ebro.

### **Anexo I. Clasificación Según Funciones: Categorías y Definiciones**

El personal de todas las dependencias de Puleva Food, S.L., en su planta de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), se clasificará en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Directivo.
2. Personal Técnico.
3. Personal Administrativo.
4. Personal Subalterno.
5. Personal de Fábrica.

1. Personal Directivo.

Se define como personal directivo a las personas que realizan funciones de dirección en la empresa con los cargos de Presidente, director General, director de Departamento, Subdirectores y Jefes de Planta, no regulados por los Convenios Colectivos de la dependencia correspondiente.





## 2. Personal Técnico.

El grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Titulado Superior.
- b) Titulado Medio.
- c) Jefe de Fabricación.
- d) Jefe de Sección.
- e) Encargado.
- f) Capataz.
- g) Inspector Distrito Lechero.
- h) Oficial de Laboratorio.
- i) Auxiliar de Laboratorio.

Definiciones:

- a) Titulados Superiores.

Son las personas que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, de Escuela Técnica de grado superior o conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la Empresa, realizan en la misma funciones propias de su utilización o conocimientos.

- b) Titulados Medios.

Son los que poseyendo un título facultativo de la Escuela de grado medio, de la Escuela universitaria o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la Dirección o Titulados Superiores.

- c) Jefes de Fabricación.

Son los que, bajo la supervisión directa del director de Producción, tienen la responsabilidad de la planificación, dirección, coordinación y control de los procesos de producción y de mantenimiento de máquinas e instalaciones, estableciendo la forma en la que ha de realizarse el trabajo, dirigiendo y coordinando al personal técnico y encargados de producción y mantenimiento.

- d) Jefes de Sección.





Son los que bajo la supervisión directa del Director correspondiente, tienen la responsabilidad de la Sección, ejerciendo las funciones de dirección, coordinación y control de los Encargados, Capataces y operarios de la Sección, así como de las distintas tareas de la Sección, observando el buen funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación del utillaje e instalaciones.

e) Encargados.

Son los que con conocimientos y experiencia amplios, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan los trabajos de varias líneas de producción, bajo la supervisión directa del Jefe de Fabricación o del Jefe de Sección, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

f) Capataces.

Son los que con conocimientos y experiencia amplios sobre procesos de almacén de productos terminados y materiales auxiliares, bajo la supervisión de su inmediato superior y por sus especiales condiciones se les confíe la dirección de un grupo de trabajadores.

g) Inspector de Distrito Lechero.

Son los que realizan funciones de vigilancia y control del servicio de recogida y transporte, estadísticas de producción, tomas de muestras, control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc..., y otras funciones que les puedan confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidades en los distritos

lecheros, así como cualquier otra específica de su labor de control y asesoramiento. Colabora con sus jefes, en las funciones de liquidaciones y pagos a ganaderos.

h) Oficial de Laboratorio.

Son los que con conocimientos técnicos y prácticos, a nivel de Formación Profesional de 1.º o 2.º grado o conocimientos similares reconocidos por la Empresa, de las normas, instrumentos y procesos de análisis de laboratorio, realizan toda clase de análisis físicos, químicos o bacteriológicos en la empresa y/o verifican los procesos de elaboración, producción y producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del responsable del laboratorio o Departamento de calidad.





i) Auxiliar de Laboratorio.

Son los que con conocimientos técnicos y prácticos mínimos, realizan análisis físico-químicos de manera instrumental y ayudan a los oficiales de laboratorio en tareas sencillas que puedan tener una rápida comprobación.

3. Personal Administrativo.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

- Jefes de primera.
- Jefes de segunda.
- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda.
- Auxiliares.
- Telefonista.
- Oficial Administrativo.

a) Jefes de primera.

Son los empleados que provistos o no de poderes, bajo la supervisión del Director correspondiente, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una o varias secciones administrativas imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo.

b) Jefes de segunda.

Son los empleados que provistos o no de poderes limitados y supervisados por un Director o un Jefe de primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una sección o grupos de trabajo administrativos, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él depende. Queda incluido en esta categoría el Tesorero, responsable de Caja.

c) Oficiales de primera.

Son los empleados que bajo la supervisión de un Jefe de primera o un Jefe de segunda, tienen la responsabilidad de un servicio o función determinada, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin personal a su cargo, para el que se precisan conocimientos generales de administración a nivel Fp1 o similar y conocimientos específicos y amplios del servicio o función correspondiente. Se incluyen en esta categoría las funciones de Secretaria de Dirección, Cajero, cobros y pagos sin firma ni fianza, transcripción de libros





oficiales, contables, programadores y operadores de informática.

d) Oficiales de segunda.

Son los empleados que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio o un conjunto de tareas administrativas, para las que se precisan conocimientos de administración a nivel de Fp1 o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicios que realizan. Se incluye en esta categoría profesional a los perforistas.

e) Auxiliares.

Son los empleados que realizan tareas y operaciones elementales administrativas, para las que se precisan conocimientos básicos administrativos, podrán asimismo realizar tareas burocráticas tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc...

f) Telefonista.

Son los empleados que tienen como funciones atender la centralita telefónica de la Empresa y recepcionar las llamadas y visitas que lleguen a la misma, de acuerdo con la política que establezca la Empresa para estos temas.

g) Oficial Administrativo.

Son los trabajadores que no han alcanzado todavía los conocimientos necesarios para ejecutar los trabajos de corrección y responsabilidad exigida a un trabajador de superior categoría, estando estas siempre a las órdenes de un superior.

4. Personal Subalterno.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) Almacenero.

b) Controlador.

c) Vigilante.

Definiciones:

a) Almacenero.

Son los operarios que tienen la responsabilidad de recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación de estanterías, etc., así como el registro y control de existencias permanentes y movimiento diario de mercancías y productos.





b) Controlador.

Son los operarios que tienen la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se efectúa al personal de reparto y distribución, así como de registrar las existencias permanentes y movimiento diario de almacén de productos terminados y cámaras de frío.

c) Vigilante.

Son los trabajadores que tienen la responsabilidad de vigilar las instalaciones de la Empresa, cuidar los accesos a la misma, controlando las entradas y salidas de personas, materias primas previo pesaje de éstas, realizando las tareas de custodia y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

6. Personal de Fábrica.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) Peones.

b) Peones Especializados.

c) Especialistas de 3.ª

d) Especialistas de 2.ª

e) Especialistas de 1.ª

f) Oficiales de 3.ª oficios varios.

g) Oficiales de 2.ª oficios varios.

h) Oficiales de 1.ª oficios varios.

i) Peón de oficios varios.

Definiciones:

a) Peones.

Son los operarios que realizan labores para cuya ejecución solamente se requiere de práctica operativa previa.

b) Peones especializados.

Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuadas y cierta destreza



operativa, pero sin constituir el conocimiento de un oficio.

Especialistas.

Comprende esta categoría en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que después de un determinado período de prácticas y adiestramiento, realizan las tareas y operaciones del proceso industrial de Producción.

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como el número de tareas diferentes que ha de realizar dentro del proceso productivo.

En este sentido, la clasificación se corresponderá con las definiciones siguientes:

c) Especialista de tercera.

Son los operarios que conocen y realizan una operación del proceso industrial y están al frente de una máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Lavadora de cestillos.
- Control visual de vidrio.

d) Especialista de segunda.

Son los operarios que conocen y realizan varias operaciones del proceso y están al frente de máquinas con cierta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.) respondiendo del funcionamiento de las mismas. Se consideran dentro de esta categorías los siguientes puestos:

- Encajonadora y paletizadora automática.
- Elaboración (1.º tratamiento).
- Conductores de carretillas.
- Carga, descarga y limpieza de cisternas.

e) Especialistas de primera.

Son los operarios que conocen y realizan las operaciones y tareas de mayor complejidad y que requieren mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:



- Elaboración (2.º tratamiento).
- Elaboración de yogures, pasterizada, aséptico, queso fresco, postres, nata mantequilla, etc.
- Envasado de los productos anteriores.
- Calderas y compresores (sección Vapor y Frío).
- Esterilización vidrio.
- Desecados (torre).
- Control de Almacén Automático.
- Recepción, siempre y cuando cada trabajador de la Sección de Recepción realice todas las funciones que comprende la recepción, toma de muestras, esterilización, termización y/o desnatado, estandarización y conocimientos plenos de procesos PCS7. Si en algún momento se establecieran estos procesos como independientes y se ejecutasen de forma individual por diferentes trabajadores correspondiendo cada función a un puesto de trabajo diferente, dejará de ser dicho puesto como de Especialista de 1.ª pasando a ser considerados cada uno de los puestos como de Especialista de 2.ª por una disminución clara de funciones.

#### Oficiales:

Son los operarios que habiendo realizado en las condiciones legales establecidas, el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo.

Quedan comprendidos en este grupo los conductores de recogida, distribución y turismos, mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles, soldadores, etc.

#### f) Oficiales de tercera.

Son los operarios que han realizado el aprendizaje de un oficio y no han alcanzado los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda.

#### g) Oficiales de segunda.

Son los que realizan con adecuada corrección los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita realizar los trabajos más complejos con perfección. Se encuadran en esta categoría los conductores de distribución y recogida con menos de tres toneladas y media de carga.

#### h) Oficiales de primera.



Son los operarios que poseyendo un oficio, lo practica y aplican con alto grado de perfección realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio. Se consideran encuadrados en esta categoría a los conductores de distribución y recogida con tres y media o más toneladas de carga.

i) Peón de oficios varios.

Son los trabajadores que no han alcanzado todavía los conocimientos necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección y responsabilidad exigida a un trabajador de superior categoría, estando estos siempre a las órdenes de un superior.

## Tablas Definitivas Convenio Para El Año 2011

### Anexo II. Cuadro de salarios base y plus convenio para el año 2011

Categorías	Columna «A» Salario base euros	Columna «B» Plus convenio euros
Grupo obrero		
Peón Oficios Varios	828,90	202,35
Peón	1.069,28	194,59
Peón Especialista	1.085,22	194,59
Especialista 3.ª	1.092,68	259,26
Especialista 2.ª	1.110,20	259,26
Especialista 1.ª	1.121,72	316,06
Oficial 2.ª O.V	1.136,38	316,06
Oficial 1.ª O.V	1.199,82	316,06
Grupo subalterno		
Vigilante	1.085,37	194,59
Almacenero	1.085,22	194,59
Controlador	1.110,17	219,18
Grupo Administrativo:		
Oficial Administrativo	828,90	202,35
Telefonista	1.085,22	194,59
Auxiliar Administrativo	1.070,39	218,64
Oficial 2.ª Administrativo	1.136,38	316,06
Oficial 1.ª Administrativo	1.199,82	316,06



Sub-Jefe Administrativo	1.246,85	581,44
Jefe 2.ª Administrativo	1.292,13	659,47
Jefe 1.ª Administrativo	1.348,72	815,58
Grupo Técnico		
Auxiliar Laboratorio	1.070,39	218,64
Oficial 2.ª Laboratorio	1.136,38	316,06
Oficial 1.ª Laboratorio	1.199,82	316,06
Inspector Dto. Lechero	1.164,43	347,30
Capataz	1.203,54	477,92
Encargado	1.219,12	575,30
Jefe de Sección	1.292,13	659,47
Jefe de Fabricación	1.292,13	659,47
Titulado Medio	1.485,85	581,44
Titulado Superior	1.526,49	659,47

### Anexo III. Tabla de Complementos Convenio de Origen para el Año 2011

	Euros
Álvarez Pérez, Miguel	213,13 €
Ariza Fernández, Juan	115,74 €
Becerra yerga, Antonio	213,13 €
Cáceres Redondo, Rafael	445,32 €
Cachinero Camacho, Pedro	314,09 €
Cardoso Reyes, José Luis	443,92 €
Delgado Gallardo, Benito	443,92 €
Fernández Cepero, Francisco	314,09 €
Fernández Lebrón, Bartolomé	213,13 €
García Moreno, Manuel	213,13 €
Gómez González Juan Carlos	365,96 €
González Valle, José Mª	443,92 €
Artacho Repiso Antonio	369,44 €
Campos Camacho Francisco	213,69 €
Centella Moreno Miguel	369,44 €
Cubero García Baquero Rafael	268,98 €
de la Rosa García Manuel	428,04 €
Delgado Gómez José Ant	272,66 €
Díaz Povedano Guillermo	433,96 €
García Henares José María	376,30 €



Gil López Fco. Javier	327,59 €
González Parra Eduardo	346,02 €
Guzmán Miges Antonio	312,44 €
Hernández Adame J. Antonio	286,48 €
Jiménez Picazo, José Manuel	314,09 €
Moral Olmedo, José Antonio	213,13 €
Morales González, Manuel	415,04 €
Moraza Oterino, Enrique	451,08 €
Pallares Jiménez, José Enrique	171,87 €
Pérez Godoy, Félix	171,87 €
Pérez Vaca, José Luis	335,93 €
Ponce Pinedo, Fernando	164,06 €
Rosa Fernández, Juan María	213,13 €
Salas Campuzano, Manuel	335,93 €
Varela Domínguez. Juan Ignacio	310,86 €
Vela Martin, Diego	213,13 €
Juara de la Rosa Juan José	405,94 €
Macho Domingo Juan Carlos	348,66 €
Martín Aranda Emilio	361,82 €
Méndez Marcos álvaro	175,21 €
Reina Muñoz Modesto	375,94 €
Rodríguez Berbell J. Alfredo	188,67 €
Rodríguez Rodríguez Benito	378,66 €
Rojas Carpintero José Antonio	311,79 €
Sánchez Moreno Francisco	376,30 €
Sobreviela Gil Enrique	251,21 €
Vera Elías José	274,63 €

#### Anexo IV. Tabla de complementos de puesto para el año 2011

	Euros
Especialistas de 1ª	
álvarez Pérez, Miguel	35,27 €
Becerra yerga, Antonio	35,27 €
Fernández Cepero, Francisco	24,64 €
Fernández Lebrón, Bartolomé	35,27 €



Rosa Fernández, Juan María	78,10 €
Jiménez Picazo, José Manuel	35,27 €
Ponce Pinedo, Fernando	35,27 €
Sub-Jefes Administrativos	
Pallarés Jiménez, José Enr.	126,41 €
Pérez Godoy, Félix	96,75 €
Encargados	
Moraza Oterino, Enrique	151,61 €
Gómez González, Juan Carlos	35,27 €
García Moreno, Manuel	93,31 €
Oficiales de 1ª	
Pérez Vaca, José Luis	35,27 €
Delgado Gallardo, Benito	407,01 €
González Valle, José Mª	407,01 €
Capataces	
Cáceres Redondo, Rafael	42,41 €

Nota: Las personas que a continuación se indican, figuran con un Complemento que está asignado al Puesto de Trabajo, por consiguiente, dicho Complemento se abonará solamente cuando desempeñe dicho Puesto:

	Euros
Becerra yerga, Antonio	35,27 €
Gómez González, Juan Carlos	35,27 €
Jiménez Picazo, José Manuel	35,27 €
Ponce Pinedo, Fernando	35,27 €
Delgado Gallardo, Benito	407,01 €
González Valle, José Mª	407,01 €

Nota: Las personas que a continuación se indican, figuran con un Complemento que está vinculado al Servicio de Mantenimiento en Sábados en jornada normal de trabajo, por consiguiente, dicho Complemento se abonará solamente cuando concorra esta circunstancia:



	Euros
Cachinero Guerra, Raúl	86,77 €
Mejías Lineros. Miguel ángel	86,77 €
Artacho Repiso, Antonio	86,77 €
Rodríguez Berbel, José Alfredo	86,77 €
Cerveto Bonilla, Fco. José	86,77 €
Ferrera Barragán, Antonio	86,77 €
Centella Moreno, Miguel	86,77 €

