



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOS CUÉTARA, S.A. EN JAÉN. AÑOS 2005, 2006 y 2007.

«Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito empresarial, para Sos Cuétara, S.A., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 23 de septiembre de 2005, suscrito por las partes el día 16-09-05, y de conformidad con lo establecido en los artículos 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 28 de septiembre de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, Fdo. DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 28 de septiembre de 2005. El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Acta de aprobación del Convenio Colectivo de Sos Cuétara, S.A. en Jaén, para los años 2005 al 2007.

ASISTENTES:

Por la Empresa:

Don Vicente Custardoy de Olabarrieta.

Don Eugenio Rojo Gómez-Monedero.

Don Miguel Clemente Ayuso.

Por los trabajadores:

Don José Manuel Martínez González.

Don Francisco José Ureña Martínez.





Doña María del Carmen Zamora Campos.

Doña Juana Ocaña González.

Junta de Andalucía

En la ciudad de Jaén, siendo las 12,00 horas del día 16 de septiembre de 2005, se reúnen los señores anteriormente relacionados, miembros de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Sos Cuétara, S.A., en su centro de trabajo de Jaén, y en los locales que la misma tiene en dicha localidad.

Abierto el acto, se procedió a la lectura del texto íntegro del Convenio elaborado y de conformidad con los acuerdos adoptados por la Comisión deliberadora en las reuniones anteriores, es aprobado por unanimidad, incluidos sus dos anexos.

Todos los asistentes procedieron a la firma de la presente acta de aprobación del Convenio Colectivo en prueba de conformidad, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las catorce horas del día al principio indicado.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOS CUÉTARA, S.A. EN JAÉN. AÑOS 2005, 2006 y 2007.

Capítulo I .Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2005, sea cual sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y la de su depósito y registro por la Autoridad laboral competente.

Su duración será de tres años, contados a partir de su entrada en vigor, finalizando, por tanto, al 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre



de 2007.

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

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

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio que tengan carácter económico se establecen como mínimas, por lo que los pactos o condiciones más ventajosas subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas.

Artículo 6. Legislación supletoria.

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

Capítulo II. Organización de Trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Las modificaciones por la adopción de sistemas de racionalización, automatización y modernización, así como la reestructuración e puestos de trabajo y turnos, se realizarán sin perjuicio de las competencias contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa.

Artículo 8. Información.

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

Capítulo III. Jornada Laboral.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, y la jornada laboral diaria quedará establecida como sigue:

Horario «A».

Verano: Del 1 de junio al 30 de septiembre.





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

Total: 40 horas semanales:

Invierno: Del 1 de octubre al 31 de mayo.

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

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

Grupo II: Administrativos.

Grupo III: Mercantiles.

Grupo IV: Obreros.

- Personal de Oficios Auxiliares:

- Conductores

- Mecánicos

- Electricistas

- Albañiles

- Repartidores

Horario «B».

De lunes a viernes:

Turno A): de 6 horas a 14 horas.

Turno B): de 14 horas a 22 horas.

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

- Turno de mañana: de 8:45 a 9:30.

- Turno de tarde: de 17:45 a 18:30.

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

Los turnos A) y B) rotarán semanalmente.

Los Oficiales amasadores entrarán media hora antes con el fin de que las masas



estén preparadas para que pueda iniciar el trabajo el resto del personal, coincidiendo con la hora general de llegada. En este caso, el tiempo que se anticipa a la entrada también se anticipará a la salida.

Este horario afecta a los siguientes grupos:

Grupo I: Técnicos.

- Encargados generales.
- Encargados de sección.

Grupo II: Administrativos.

- Oficiales de 2.

Grupo IV: Obreros.

- a) Personal de producción.
- b) Personal de envasado, empaquetado y acabado.
- c) Mecánicos.
- d) Peonaje.

Grupo V: Subalternos.

- Totalidad.

Horario «C» (Sólo para personal mayor de edad).

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

El descanso de 15 minutos será considerado como tiempo efectivo de trabajo y se tomará entre la 1:45 y las 2:30 horas, pudiendo adelantarse 15 minutos en caso de avería en los equipos.

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

Este horario afecta a los siguientes grupos:

Grupo I: Técnicos.

- No titulados

Encargados de Sección.



Grupo IV: Obreros.

- a) Personal de producción
- b) Mecánicos
- c) Peonaje

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

Artículo 10. Vacaciones.

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

En los casos en que al comenzar el período vacacional asignado al trabajador, éste se encontrara en situación de Incapacidad Temporal o de baja por Accidente de Trabajo, debidamente acreditada, las vacaciones se disfrutarán, a partir del alta correspondiente, en un nuevo período pactado nuevamente entre la Dirección del Centro y el trabajador.

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

En los casos en los que al trabajador se le reconozca el derecho a un nuevo período de vacaciones, éste se le otorgará en todo caso cuando las necesidades del centro lo permitan y siempre dentro del año natural al que correspondan las vacaciones.

Artículo 11. Calendario laboral.

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

Artículo 12. Licencias y permisos.

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





a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro como pareja de hecho.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir: Cónyuge, hijos, menores a su cargo legalmente reconocidos, padres, abuelos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge. Cuando, por tal motivo, se necesite hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cinco días.

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

Tendrán la consideración de enfermedad grave los siguientes casos: i.- que así lo exprese literalmente el médico, ii.- siempre que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica del enfermo y iii.- cuando estando el enfermo en su domicilio habitual, así lo indique el criterio del médico de Empresa.

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, cuando éste sea inexcusable.

e) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes, justificando dicha asistencia con posterioridad, de acuerdo con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, de una hora diaria, cuyo período podrá ser dividido en dos medias horas a petición de la interesada, pudiendo asimismo sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

g) Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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



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

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

k) Un día por fallecimiento de un sobrino.

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

Artículo 13. Excedencias.

Todo trabajador fijo, con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco años. Cumpliendo dicho período de excedencia el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo comunicándolo con treinta días de antelación a la fecha de vencimiento.

En los casos de excedencia por cuidado de hijo menor se amplía a tres años el período, si bien el cómputo de la antigüedad afectará únicamente al primero.

En ambos casos la sustitución del trabajador se efectuará mediante el contrato de interinidad, vigente hasta la reincorporación del excedente.

Artículo 14. Permiso por motivos particulares.

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

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

Los permisos por motivos particulares (art. 14) se solicitarán con tres días de antelación (salvo causas imprevistas).

Artículo 15. Horas extraordinarias.

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

- a) Horas extraordinarias habituales: Voluntarias.
- b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgos de materias primas: Realización.
- c) Las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las de cambios de turno y encendido de los hornos: Voluntarias. Mensualmente por el Comité y la Dirección de Empresa se dará conocimiento en comunicación conjunta a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social de las mismas.

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

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

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 16. Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2005 se refleja en el Anexo I (Tabla Salarial) y es el correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para este año 2005 (2%) más 0,60 puntos de diferencial. El incremento se retrotrae al 1 de Enero de 2005. Se establece además que si a 31 de Diciembre de 2005 el Índice General de Precios al Consumo Nacional sufriera una variación superior al 2%, se realizará una revisión salarial por el exceso de dicho porcentaje con efectos desde el 1 de Enero de 2005 sobre todos los conceptos de la tabla salarial. Esta revisión se aplicará tan pronto sea conocido de forma oficial el citado índice, y los salarios revisados servirán de base para aplicar los incrementos del siguiente año.

En el segundo año de vigencia la tabla salarial vigente el 31 de Diciembre de 2005, modificada en su caso por la aplicación de la revisión salarial señalada en el párrafo anterior, será incrementada en un porcentaje igual al Índice General de Precios al Consumo Nacional previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,70 puntos de diferencial.

Si al 31 de Diciembre de 2006 el citado Índice hubiera experimentado un incremento superior al previsto por el Gobierno se realizará una revisión salarial con efectos desde el 1 de Enero de 2006 y sobre todos los conceptos salariales de la tabla de tal forma que se garantice un incremento igual al IPC real del año 2006 más 0,70 puntos. Esta revisión se aplicará tan pronto sea conocida de forma oficial el citado Índice, y los salarios revisados servirán de base para aplicar los incrementos del siguiente año.

En el tercer año de vigencia la tabla salarial vigente el 31 de Diciembre de 2006, modificada en su caso por la aplicación de la revisión salarial señalada en el párrafo anterior, será incrementada en un porcentaje igual al Índice General de Precios al Consumo Nacional previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,80 puntos de diferencial.

Si al 31 de Diciembre de 2007 el citado Índice hubiera experimentado un incremento superior al previsto por el Gobierno se realizará una revisión salarial con efectos desde el 1 de Enero de 2007 y sobre todos los conceptos salariales de la tabla de tal forma que se garantice un incremento igual al IPC real del año 2007 más 0,80 puntos. Esta revisión se aplicará tan pronto sea conocida de forma oficial el citado Índice, y los salarios revisados servirán de base para aplicar los incrementos del siguiente año.

Además de la revisión salarial anteriormente indicada, el salario base del personal de Convenio se verá incrementado en función de su categoría según se indica en el Anexo II.

Artículo 17. Salario base.

Es el que se fija para cada una de las categorías en la tabla salarial del anexo número 1 y servirá de base al módulo para el cálculo de los complementos.

Artículo 18. Antigüedad.

El personal percibirá aumentos periódicos en concepto de antigüedad en la empresa, que consistirá en:

- 4 trienios del 6 por 100 sobre el salario base vigente, en cada momento y para cada uno de ellos.
- 1 cuatrienio de un 6 por 100 de igual manera.
- 5 trienios del 6 por 100 cada uno de ellos sobre la misma base.

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

Artículo 19. Plus de puntualidad y asistencia.

Se establece un plus de puntualidad y asistencia al trabajo. Se percibirá únicamente en los casos de permanencia efectiva durante la jornada completa de trabajo, con la sola excepción del período de vacaciones y licencias reglamentarias, en que será abonado.

Este plus no se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.



Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base, antigüedad y plus de puntualidad y asistencia cada una de ellas, abonándose del 15 al 20 de julio, la primera y del 15 al 20 de diciembre, la segunda.

La denominada de beneficios se distribuirá entre las 14 pagas restantes y se percibirá mensualmente.

Artículo 21. Complementos de trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 del salario base de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

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

Se mantiene en vigor el punto 3 del Acta del 26 de Julio de 1.983.

Artículo 21 bis. Promoción interna.

Aquellas personas fijas de plantilla que se encuentren encuadradas en la Categoría de Ayudante de Envasado, pasarán automáticamente a la Categoría de Oficial 2.ª de Envasado a los tres años de antigüedad efectiva en la Categoría.

Aquellas personas fijas de plantilla que se encuentren encuadradas en la Categoría de Oficial 2.ª de Envasado, pasarán automáticamente a la Categoría de Oficial 1.ª de Envasado a los cinco años de antigüedad efectiva en la Categoría.

Capítulo V. Condiciones Sociales.

Artículo 22. Enfermedades y accidente de trabajo.

En el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, debidamente acreditada, la Empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social de la siguiente forma:

- Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, por el tiempo que exceda de 7 días.
- Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006, por el tiempo que exceda de 5 días.





- Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, por el tiempo que exceda de 3 días.

Si se produce hospitalización, incluso estando de vacaciones, tal complemento se percibirá por el enfermo desde el primer día de la misma. La hospitalización deberán acreditarse en las oficinas de la Empresa, dentro de los tres días siguientes al en que tenga lugar.

No se incluye la prestación por maternidad.

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

Artículo 23. Prestaciones en especie.

Todo el personal tendrá derecho a comprar mensualmente, cinco cajas de los productos del Grupo que se encuentren habitualmente en el almacén de Jaén, al precio de tarifa menos el 45 por 100 de descuento.

Artículo 24. Seguro colectivo de vida.

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

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

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

Artículo 25. Cese voluntario y jubilación anticipada.

Cuando el trabajador decida cesar en la empresa o anticipar su jubilación, de acuerdo con las normas vigentes en la materia, la empresa abonará a cada uno que así lo decida las cantidades siguientes en función de la edad:

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

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

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

Capítulo VI. Comité de Empresa y Derechos Sindicales.

Artículo 26. Comité de Empresa.

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

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

Artículo 27. Cuota sindical.

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

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

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

Capítulo VII. Seguridad e Higiene.

Artículo 28. Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo tendrán una duración máxima de nueve meses cada una, es decir: La Empresa facilitará dos prendas de trabajo cada 18 meses, corriendo la conservación de las mismas a cargo del usuario.

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

Al personal que realice tareas para las cuales necesite una prenda de abrigo, se le proporcionará la misma por parte de la Empresa, previa intervención del Comité



de Seguridad y Salud. La empresa facilitará al personal aquel calzado que sea necesario por prescripción facultativa.

Artículo 29. Reconocimiento médico.

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

Artículo 30. Cláusula sanitaria.

La Elaboración de los diferentes artículos de galletería se realizará bajo la supervisión y responsabilidad de los distintos encargados, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo aquellos obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario español, Reglamentación Técnico-Sanitaria y disposiciones para su desarrollo, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes.

Capítulo VIII. Disposiciones Finales.

Artículo 31. Procedimiento en materia de reclamaciones.

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

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





Aquella resolverá en el plazo de cinco días.

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

Artículo 32. Comisión Paritaria de interpretación.

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

Por Sos Cuétara, S.A.:

Miguel Clemente Ayuso.

Eugenio Rojo Gómez-Monedero.

Vicente Custardoy de Olabarrieta.

Por los Trabajadores:

D. José Manuel Martínez González. Presidente del Comité de Empresa (UGT).

Dña. Dulce Nombre Galán Lázaro. (CC. OO.).

D. Francisco José Ureña Martínez. Secretario del Comité de Empresa (UGT).

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

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

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

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

Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de la Empresa Sos Cuétara, S.A. en Jaén. Años 2005, 2006 y 2007.

Anexo II.





Se pacta para los tres años de vigencia de este Convenio una subida global en este Centro de Trabajo de 120.000 euros para el personal de convenio, que se distribuirá del siguiente modo:

Ámbito temporal: 40.000 euros cada uno de los años 2005, 2006 y 2007.

Reparto: El 30% al personal con categoría de Ayudante de Envasado (99 personas) y el otro 70% al personal de convenio del resto de categorías (78 personas).

Aplicación: La cantidad resultante incrementará el salario base anual de la categoría correspondiente, sin que este incremento esté sujeto a las revisiones especificadas en el Artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

Consolidación: El salario base 2007 resultante de estos incrementos y de las revisiones previstas en el art. 16, se consolidará como salario base anual para la revisión que se pacte para el año 2008.

De acuerdo con estos criterios, los incrementos anuales serán los siguientes:

Ayudantes de Envasado:

$(40.000 \text{ euros año} * 30\%) / 99 = 121,21 \text{ euros año.}$

Resto de categorías:

$(40.000 \text{ euros año} * 70\%) / 78 = 358,97 \text{ euros año.}$

Tabla Salarial Fábrica de Jaén.

Anexo núm. 1 al Convenio Colectivo de Jaén (del 1-1-05 al 31-12.05).





Categoría	Salario base	Benefic.	Total	Plus P.P. y A.	Total Mes/día	Total Anual
<i>Técnicos titulados:</i>						
Técnico	735,2413	52,5194	787,7607	281,1800	1.068,9407	15.246,35
Ayudante técnico	609,2213	43,5194	652,7407	301,1100	953,8507	13.655,02
<i>Técnicos no titulados:</i>						
Encargado General	669,0513	47,7794	716,8307	314,3600	1.031,1907	14.751,03
Encargado de Sección	609,2213	43,5194	652,7407	380,0300	1.032,7707	14.838,82
<i>Empleados Administrativos:</i>						
Oficial 2. ^a	609,2213	43,5194	652,7407	131,3700	784,1107	11.108,92
Auxiliar Administrativo	609,2213	43,5194	652,7407	89,5000	742,2407	10.480,87
<i>Obreros:</i>						
<i>Personal Producción</i>						
Oficial 1. ^a	20,8789	1,4757	22,3546	4,0200	26,3746	10.855,45
Oficial 2. ^a	20,4689	1,4457	21,9146	3,9900	25,9046	10.658,34
Ayudante	20,3489	1,4357	21,7846	3,9000	25,6846	10.572,76
<i>Pers. env. emp. y acabado:</i>						
Oficial 1. ^a	20,5389	1,4457	21,9846	3,0200	25,0046	10.361,20
Oficial 2. ^a	20,4089	1,4457	21,8546	2,6600	24,5146	10.184,62
Ayudante	19,8264	1,3988	21,2252	1,5500	22,7752	9.543,06
<i>Personal oficios varios:</i>						
Oficial 1. ^a Mecánico	20,8789	1,4757	22,3546	4,0200	26,3746	10.855,45
Oficial 2. ^a Mecánico	20,4689	1,4457	21,9146	3,9900	25,9046	10.658,34
<i>Subalternos:</i>						
Personal de limpieza	20,4089	1,4457	21,8546	2,4700	24,3246	10.120,60

Esta tabla es el resultado de aplicar a la tabla definitiva del 2004 salvo error u omisión:

IPC previsto por el Gobierno para el 2005. 2,00%.

Más diferencial de 0,60 puntos. 0,60%.

2,60%.

Se ha incluido el Plus de puntualidad y asistencia en pagas extraordinarias y se ha aplicado el acuerdo de cantidad Anexo II del Convenio.