

tro del proceso productivo y son capaces de la realización de las funciones correspondientes a esa etapa del proceso. Mantendrán el orden y la limpieza de su zona de trabajo.

Tendrán la categoría de especialistas de tercera los operarios asignados a los siguientes puestos de trabajo:

- Despaletizado y desapilado de botes.
- Posicionadora de tapas y botellas.
- Otras tareas auxiliares.

Peón y peón especialista: Los trabajadores a los que no se les exigen el conocimiento de tareas específicas, sino fundamentalmente tareas manuales y de ayuda en procesos simples. Tendrán la obligación de mantener ordenada y limpia su área de trabajo.

Cada puesto tendrá asignado un documento en el se detallan las operaciones y obligaciones básicas correspondientes.

PERSONAL ALMACÉN:

Especialistas de primera:

Son los operarios carretilleros que manejando las carretillas elevadoras, gestionan de forma habitual la documentación de expedición y recepción de mercaderías, preparan pedidos, realizan la recogida de los palets de final de línea y los colocan en estanterías del almacén, cargan y descargan camiones, aprovisionan de material a fábrica, mantienen limpios y ordenados los diferentes almacenes, retiran los residuos de fábrica y se responsabilizan del buen uso y mantenimiento de la carretilla.

Especialistas de segunda: Son los operarios carretilleros que manejando las carretillas elevadoras, preparan pedidos, realizan la recogida de los palets de final de línea y los colocan en estanterías del almacén, cargan y descargan camiones, aprovisionan de material a fábrica, mantienen limpios y ordenados los diferentes Almacenes, retiran los residuos de fábrica y se responsabilizan del buen uso y mantenimiento de la carretilla.

A) Acceso a categoría y movimientos por promoción:

El ingreso en la empresa para el personal no cualificado será como peón o peón especialista en el caso de acceder a una máquina o instalación.

Transcurrido el período de formación y aprendizaje, nunca inferior a seis meses ni superior a doce meses, se accederá a la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo, siempre y cuando se demuestren los conocimientos relativos a los procesos y al funcionamiento de máquinas o equipos que correspondan, así como la necesaria habilidad práctica y dominio en su manejo.

Asimismo, por promoción interna, tendrá lugar el acceso a una categoría ó nivel superior por la reubicación en otro puesto de trabajo que corresponda, una vez se haya superado el período de aprendizaje y adaptación al nuevo puesto, que no será inferior a seis ni superior a doce meses, siempre y cuando se demuestre en la práctica el correcto dominio de las tareas.

B) Movilidad funcional:

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En este punto se atenderá a las disposiciones del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales vigentes.

C) Personal polivalente:

Se crea la figura de "Personal polivalente".

Para aquellas personas que hayan tenido el reconocimiento de "Personal polivalente", se establece un plus de polivalencia cuyo precio será el equivalente al 10% del importe del salario base establecido por convenio para la categoría de especialista de 1.^a.

- El reconocimiento de polivalencia lo concederá por escrito el director de fábrica en base a criterios objetivos tales como haber demostrado los conocimientos y habilidades necesarias mediante la realización efectiva de funciones polivalentes durante, al menos, un período de seis meses.

- El reconocimiento de la polivalencia no es "ad personam", sino funcional. Ello supone que cuando los trabajadores así reconocidos dejen de realizar funciones de las denominadas polivalentes, dejarán de percibir el plus.

- La concesión del reconocimiento de polivalencia obliga a trabajador y empresa a mantenerlo durante un año. Pasado este período, dicho reconocimientos debe ser renovado, quedando a la libre voluntad y discreción de cualquiera de las partes, el mantenerlo o rechazarlo.

D) Cambios de categoría:

La empresa, se compromete a estudiar cualquier cambio de categoría profesional que se solicite por el personal e informar al comité de empresa de la decisión que adopte al respecto.

Sexta. — Revisión de jornada.

Si en el convenio colectivo nacional para las Industrias Lácteas se pacta una jornada inferior a las 1.778 que supone actualmente la nuestra, el mismo número de horas de reducción se aplicará a nuestro convenio de forma inmediata.

Séptima. — Prima de calidad.

Se establece una prima de calidad en los siguientes términos:

SECCIONES	TIPO PRIMA		
ALMACEN	RECLAMACIONES	33,66 €	42.12 €
	DIF.EXISTENCIAS		29,14 €
MUELLE	PRODUCTO NO CONFORME	16,80 €	20,70 €
CIP LIMPIEZA	RECLAMACIONES	33,66 €	42.12 €
	PRODUCTO NO CONFORME	16,80 €	20,70 €
LABORATORIO	RECLAMACIONES	33,66 €	42.12 €
	PRODUCTO NO CONFORME	16,80 €	20,70 €
CONDENSADA	RENDIMIENTOS	25.30 €	50.54 €
	PRODUCTO NO CONFORME	16,80 €	20,70 €
UHT	RENDIMIENTOS	25.30 €	50.54 €
	PRODUCTO NO CONFORME	16,80 €	20,70 €
OFICINAS	DÍA HÁBIL FACTURACIÓN	33,66 €	42.12 €

El personal afectado por la prima de calidad, así como la explicación de los conceptos que intervienen en la prima están detallados en el anexo III.

Se abonará en la nómina del mes siguiente al que corresponda, una vez se haya comprobado que se han dado los supuestos previstos para su concesión.

Esta prima de calidad no será de aplicación a las secciones que no estén expresamente determinadas en el anexo III ni a aquellos empleados que tengan o pudieran tener su salario mensual o anual concertado con la empresa.

Se abonará en la nómina de la mensualidad que corresponda y si posteriormente se comprobara que no se habían dado los supuestos previstos para su concesión se deducirá en todo o en parte al mes siguiente.

Octava. — *Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.*

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización.

Novena. — Durante la vigencia del convenio se establecerá una comisión formada por un representante de la empresa y otro del comité para redactar todo lo referente a la asimilación de las distintas categorías a los grupos profesionales.

Décima. — Inaplicación del convenio.

Con independencia y sin perjuicio del contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la estabilidad económica de la empresa pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas, deberá seguir el procedimiento y condiciones previstas en este artículo para su no aplicación.

A tal efecto se consideran como causas justificativas las siguientes:

Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas mantenidas en los dos ejercicios contables inmediatamente anteriores al año de referencia, teniendo en cuenta las previsiones del año en curso.

Serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción y ventas, la pérdida de clientes significativos, la falta de liquidez, el volumen de clientes insolventes o circunstancias similares.

B) El procedimiento a seguir es el siguiente:

La solicitud de inaplicación de los incrementos económicos del convenio, por los motivos citados anteriormente, se iniciará a petición de la dirección de la empresa, debiéndose comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, aportando la siguiente documentación:

- Declaración del impuesto de sociedades de los dos ejercicios inmediatamente anteriores al año de referencia.

- Documentación económica presentada ante el Registro Mercantil (balance y cuenta de resultados de los dos ejercicios inmediatamente anteriores al año de referencia).

- Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motiven la solicitud.

- Medidas de carácter general y específico que tengan previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro), y, asimismo, las previsiones para la adaptación al régimen salarial del convenio.

- Previsiones de la empresa para el año en curso y el siguiente.

Desde ese momento, se iniciará un período de hasta treinta días de consulta y negociación entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

En caso de finalizar dicha negociación con acuerdo, este deberá de contener con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.