

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**9628** *Resolución de 30 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Compañía La Casera, SA.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Compañía La Casera, S.A. (código de convenio n.º 90014262012003), que fue suscrito, con fecha 9 de mayo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 30 de agosto de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### V CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA CÍA. LA CASERA, S.A.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la Compañía La Casera, S.A., tiene establecidos en todo el territorio español, y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

###### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2013.
2. Su vigencia será desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2014, quedando tácitamente prorrogado, por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por escrito por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.
3. Finalizado el plazo de su vigencia, seguirán rigiendo las condiciones pactadas hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo y económicas recogidas en este Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa, a excepción de los Directores, Jefes de Fábrica y Producción, Gestión de Calidad, Logística y Almacenes, Mantenimiento, Ingeniería, Recursos Humanos, Administración, es decir, Jefes de Departamento y Sección incluidos en el Artículo 22. Salario Anual Fijado, (S.A.F.), los cuales quedarán excluidos de su ámbito de aplicación.

### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

A pesar de que el presente Convenio forma un todo indivisible, si la Dirección General de Empleo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente Convenio.

### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan:

Salario Base, Plus Convenio, Plus de Empresa, Antigüedad, Nocturnidad, Horas Extras, Prima de Producción, Incentivos a Empleados, Mejora Cargo Empresa por Accidente o Enfermedad, Premio de Puntualidad y Asistencia, Ayuda Familiar cargo Empresa, Dietas, Plus de Transporte, Ayuda Escolar, Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, Gratificaciones Extraordinarias, Paga de Beneficios, Bolsa de Vacaciones, Gratificación Fecha Disfrute de Vacaciones y Prestaciones Complementarias de Protección a la Familia, y todos los conceptos socio-económicos que, individual y colectivamente, pudieran existir en la Empresa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o en alguno de sus conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual superasen el nivel de Convenio de cada coeficiente salarial.

Se entiende por nivel de Convenio, a los efectos previstos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo año/persona, establecidas en el artículo 12 del presente texto legal y, en su virtud, la comparación para determinar si es de aplicación o no otra norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio, aumentasen los Salarios Base de cada coeficiente salarial, el Plus de Convenio de estos coeficientes experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales Salarios Bases se produzcan, y en los supuestos de que el citado Plus de Convenio fuese inferior de los aumentos experimentados por los Salarios Bases, se detraerá, asimismo, el Plus de Empresa si existiese.

### Artículo 6. *Garantía personal.*

En el caso de que existiese algún trabajador afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocidas condiciones, que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su mismo coeficiente salarial, se le mantendrá y respetarán con carácter estrictamente personal.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo***Artículo 7. Organización del trabajo. Generalidades.*

A tenor de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores, funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

*Artículo 8. Clasificación profesional y movilidad funcional.*

1. Se establece en la Compañía La Casera, S.A., un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, tomándose como referencia para la concreción del mismo, lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) de fecha 28 de abril de 1997.

2. El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la Dirección de la Empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la Empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La realización de funciones de superior o inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A estos efectos, y hasta que se dé por finalizado el necesario proceso de adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, se establece un único grupo profesional que aglutinará a todas las antiguas categorías profesionales contempladas por el IV Convenio Colectivo, considerándose todas ellas equivalentes, a efectos de movilidad funcional, con las únicas limitaciones de que a los anteriormente clasificados como Encargados de Grupo no se les encomendará funciones inferiores a las estipuladas para los anteriormente clasificados como Oficiales de 1.<sup>a</sup>, que a los anteriormente clasificados como Oficiales de 1.<sup>a</sup> no se les encomendará funciones inferiores a las estipuladas para los anteriormente clasificados como Oficiales de 2.<sup>a</sup>, que al personal que desempeña funciones no administrativas, no se le podrá asignar cometidos de carácter administrativo, y que al personal administrativo sólo se le podrá encomendar funciones administrativas.

## CAPÍTULO III

**Contratación, ingresos y formación profesional***Artículo 9. Política de empleo.*

a) La Compañía se compromete a someterse a lo dispuesto en la legislación vigente en todos aquellos temas referidos al empleo.

b) Asimismo, se compromete a informar puntualmente de los planes de actuación general establecidos o previstos en el Área Industrial y Comercial.

c) Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente.

d) La Compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2% de la plantilla, para trabajadores con minusvalía.

Artículo 10. *Participación sindical en la contratación.*

- a) Entrega de la copia básica de todos los contratos y modificaciones sustanciales de los mismos.
- b) A petición del Empleado podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de Salarios.

Artículo 11. *Jubilación.*

De acuerdo con la política general de empleo de la Compañía, con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo, así como con el propósito de regular a través del Convenio Colectivo una adecuación acompañada de la plantilla en cada momento necesario se establece:

El personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio podrá solicitar que se le conceda un Premio de Jubilación en las condiciones y cuantías que a continuación se especifican:

- Percibo, por una sola vez y en el momento de causar baja en la Empresa, la cantidad bruta que corresponda por edad y que a continuación se describe:

| Edad de jubilación | Años 2013 y 2014 |
|--------------------|------------------|
| 60 años. ....      | 41.513,49        |
| 61 años. ....      | 34.767,55        |
| 62 años. ....      | 30.304,85        |
| 63 años. ....      | 26.983,77        |
| 64 años. ....      | 23.662,69        |
| 65 años. ....      | 19.096,21        |

\* A la vista de cada solicitud concreta, la Dirección decidirá, discrecionalmente, previo informe del Comité Intercentros.

## CAPÍTULO IV

### Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 12. *Ordenación de la jornada.*

La jornada laboral, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, será, en cómputo anual y para todo el personal de la Empresa, de 1.784 horas.

La jornada de trabajo ordinaria no será superior a 10 horas diarias (excepto los sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias), pudiendo ser distribuida a lo largo del año según las necesidades organizativas y productivas de cada Centro de Trabajo, sin más limitación en su planificación que la derivada del respeto al período mínimo de descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como a los domingos y fiestas oficiales del año; procurando afectar al menor número de sábados posibles, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

El trabajador, cuya jornada de trabajo sea continua, tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo. Cuando por ampliación de la jornada, ésta sea de 10 horas, el tiempo de descanso será de 30 minutos diarios, computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo. En ambos casos, la Empresa determinará, atendiendo a sus necesidades y con el fin de no interrumpir el proceso productivo, el momento de disfrute efectivo de dichos períodos de descanso. Se pactará con el Comité de Empresa de cada Centro la franja horaria en la que se tomará el bocadillo así como el disfrute del exceso de jornada anual pactada.

**Artículo 13. Jornada irregular.**

Sobre el calendario que rija en la Empresa, que se confeccionará cada año en cada Centro, entre la Empresa y el Comité de Empresa de cada uno de los Centros de Trabajo, la Dirección de ésta podrá disponer como Jornada Irregular de hasta ciento veinte horas por cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Esta jornada Irregular será de aplicación tanto en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la Empresa, como en sábados, pudiendo superarse el tope máximo diario de nueve horas (excepto sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias) de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y por lo dispuesto en el artículo anterior del presente Convenio Colectivo.

Para la aplicación de la Jornada Irregular se tendrá en cuenta las necesidades de producción, soplado, mantenimiento y logística-almacenes, existiendo un límite máximo para su distribución de 120 horas por persona y año, y debiendo comunicarse al trabajador con, al menos, 4 días de antelación previa comunicación al Comité de Empresa.

En todo caso, los sábados que coincidan con el inicio del período vacacional del trabajador quedarán excluidos de la aplicación de la Jornada Irregular prevista en el presente artículo.

La compensación de las Horas Irregulares realizadas será la siguiente:

**Año 2013:**

- De las referidas 120 horas, hasta un máximo de 72 horas podrán ser compensadas, a elección del trabajador, bien por tiempo de descanso equivalente, bien mediante una compensación económica consistente en 195,00 euros brutos por día completo trabajado.
- El resto de Horas Irregulares se compensará por tiempo de descanso equivalente.

**Año 2014:**

- De las referidas 120 horas, hasta un máximo de 80 horas podrán ser compensadas, a elección del trabajador, bien por tiempo de descanso equivalente, bien mediante una compensación económica consistente en 200,00 euros brutos por día completo trabajado.
- El resto de Horas Irregulares se compensará por tiempo de descanso equivalente.

El referido Descanso Compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, acumulándose fuera del período comprendido entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre, y preferentemente en Navidad, comunicándose su fecha de disfrute al trabajador con quince días de antelación. Para la determinación de las fechas de disfrute del citado Descanso Compensatorio se tendrá en cuenta la petición del trabajador manifestada a través de la correspondiente solicitud.

La prolongación de la Jornada para la utilización por parte de la Empresa de la bolsa de Horas Irregulares y el período de Descanso Compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores. Dichos descansos compensatorios no afectarán a los días de vacaciones pendientes de disfrute.

**Artículo 14. Horario.**

El horario de trabajo habitual para el Personal de cada uno de los Centros de Trabajo de La Casera, S.A., se fijará cada año, entre la Empresa y el Comité de Empresa de cada uno de los Centros de Trabajo, en función de la jornada anual pactada, salvo en lo relativo a las 120 horas de jornada irregular y a los horarios de cada uno de los tres turnos. Dichos horarios podrán ser variados, según las necesidades de la Empresa y de común acuerdo con el respectivo Comité de Empresa, en los términos y condiciones previstos en el artículo anterior dedicado a la Jornada Irregular.

**Artículo 15. Vacaciones.**

Se establece un período de vacaciones anuales de 25 días laborables, de los cuales 10 se disfrutarán en el período comprendido entre el día 15 de junio al día 15 de septiembre, y los otros 15 en el resto del año, pudiéndose disfrutar estos 15 días de manera consecutiva o en dos períodos, uno de 10 días y otro de 5 días, a solicitud del trabajador.

Los criterios para su disfrute rotativo serán los que se vienen aplicando actualmente en cada Centro de Trabajo, sin que ello suponga, en su caso, reducción alguna de la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 16. Horas extraordinarias.**

1. Dado que el Calendario Laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se consideran como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen la jornada anual establecida en el presente Convenio.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador. El límite máximo anual será de 80 horas.

2.1 Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200% del tiempo trabajado en horas normales.

2.2 Las horas extras que vengan exigidas para evitar perjuicios objetivos o de fuerza mayor, serán de obligada realización siempre que en ello no se detecte la falta de planificación necesaria o alternativa para ser evitada.

Serán compensadas a criterio del trabajador; bien en tiempo de descanso al 200%, o retribuidas aplicándose las tablas y valores para cada año de vigencia de Convenio recogidas en el Anexo I.

3. La Empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas. Dicho parte se entregará conjuntamente con el recibo de nómina. Asimismo los representantes de los trabajadores recibirán trimestralmente resumen individualizado de las horas realizadas en cada centro.

**Artículo 17. Permisos y licencias retribuidas.**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica.

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Tres días laborales en los casos de muerte de cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando sea fuera, el plazo será hasta siete días naturales.

c) Tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos dos días.

Cuando cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, padres, hijos o hermanos residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta siete días naturales. Para los padres políticos y hermanos políticos que residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta cinco días naturales. La misma consideración tendrán los padres e hijos adoptivos o tutores y tutelados.

Dos días laborables, en los casos de intervención de pronóstico reservado, tales como: fimosis, hernias, varices, admigdalectomía, hallux valgus, colicistectomía, etc., del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado, así como de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de enfermedad grave y/o intervención quirúrgica grave de hermanos, padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, que por su situación personal debidamente acreditada, vivan solos o los hijos precisen la asistencia del padre en caso de enfermedad grave la madre, o ausencia de la misma por asistencia a los padres, por enfermedad grave de estos, se podrá ampliar el permiso hasta siete días naturales, según acuerde la Comisión que se nombre por ambas partes ratificando esta Comisión el disfrute o no del permiso.

d) Un día por nacimiento de nieto, si es en día laborable.

e) Un día por matrimonio de hijos/as o hermanos, si es en día laborable.

En todos los casos deberán cumplirse los requisitos de previa solicitud y posterior justificación, mediante el impreso habilitado al efecto, adjuntando copia del informe médico que interviene en el caso, u otro documento que justifique la circunstancia.

f) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

i) En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Además, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En lo previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

j) Un día al año, para realizar gestiones de tipo personal y necesario, dentro de su horario habitual de trabajo, previa solicitud y posterior justificación.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente Artículo, se abonarán con el Salario Base de Convenio, Plus de Convenio, Plus de Empresa, Antigüedad y con el promedio del mes anterior, y, según los casos de Primas de Producción, Incentivos a Empleados y Nocturnidad.

#### Artículo 18. *Permisos no retribuidos.*

a) Todo el personal tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, permiso no retribuido por un período de treinta días, dentro de un año natural, en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge o pareja con hijos a su cargo, con reserva del mismo puesto de trabajo.

Los Servicios Médicos de Salud Laboral del Servicio de Prevención determinarán en cada caso si está dentro de este supuesto, participando en esta decisión los miembros locales de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención y Empresa en aquéllos centros de trabajo en los que no exista Comité de Seguridad y Salud.

El trabajador permanecerá de alta en la Seguridad Social, con la cotización mínima.

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías.

## CAPÍTULO V

### Régimen de percepciones económicas

#### Sección 1.<sup>a</sup> Principios Generales

##### Artículo 19. *Estructura salarial.*

De acuerdo con el artículo 26 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de La Casera, S.A., afectado por este Convenio, que, a los efectos del mismo, habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

##### A) Percepciones salariales.

- Salario Base Convenio.
- Complementos de Salario Base de Convenio.

##### 1.º Complementos Personales.

- 1.1 Antigüedad.
- 1.2 Plus de Empresa.

##### 2.º Complementos de puesto de trabajo.

- 2.1 Nocturnidad.
- 2.2 Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

##### 3.º Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

- 3.1 Plus de Convenio.
- 3.2 Horas Extraordinarias.
- 3.3 Prima de Producción.
- 3.4 Incentivo a Empleados.
- 3.5 Premio de puntualidad y asistencia.

##### 4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

- 4.1 Gratificaciones Extraordinarias.
- 4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

##### B) Percepciones no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

##### 1.º Indemnizaciones o Suplidos.

- 1.1 Plus de Transporte.
- 1.2 Dieta.

- 2.º Prestaciones de la Seguridad Social.
  - 2.1 Enfermedad cargo INSS.
  - 2.2 Accidentes, cargo mutua patronal.
- 3.º Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la Empresa.
  - 3.1 Complemento de Enfermedad.
  - 3.2 Complemento de Accidente.
  - 3.3 Complementos Familiares.
  - 3.4 Complementos por hijos disminuidos físicos o psíquicos.
  - 3.5 Premio de nupcialidad en pago único.
  - 3.6 Premio de natalidad en pago único.
- 4.º Acción Social a cargo de la Empresa.
  - 4.1 Ayuda a Guardería.
  - 4.2 Ayuda Escolar.
  - 4.3 Cajas Degustación de Producto.
  - 4.4 Paquete Navidad.
  - 4.5 Economato Laboral.
  - 4.6 Becas estudios trabajadores.
  - 4.7 Premio de jubilación.
  - 4.8 Bajas definitivas por invalidez.
  - 4.9 Seguro de Vida.

**Artículo 20. Incrementos salariales.**

Para el año 2013: Se acuerda el mantenimiento de los salarios en los importes existentes a 31 de diciembre de 2012.

Para el año 2014: Para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, se acuerda el mantenimiento de los salarios en los importes existentes a 31 de diciembre de 2013 salvo en el importe correspondiente al «Plus de Empresa», cuyo valor se incrementará en un 3%.

**Artículo 21. Cláusula de revisión salarial.**

Para el año 2013: Se acuerda el mantenimiento de los salarios en los importes existentes a 31 de diciembre de 2013 sin revisión salarial.

Para el año 2014: Se acuerda el mantenimiento de los salarios en los importes existentes a 31 de diciembre de 2014 sin revisión salarial.

Lo previsto en el presente artículo no será de aplicación para el personal sujeto al denominado Salario Anual Fijado (S.A.F.) establecido en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo (artículo 22), y excluidos de las condiciones económicas de este Convenio en virtud de lo previsto en el artículo 3.

**Artículo 22. Salario anual fijado.**

Para determinados niveles de mando y algunos cargos de responsabilidad descritos en el artículo 3, la Dirección de la Empresa establecerá un Salario Anual Fijado (S.A.F.), que, como base mínima, estará compuesta, en cada caso, por la cantidad anual resultante de la suma de los conceptos que se detallan seguidamente:

- Salario Base Convenio.
- Plus de Convenio.
- Plus de Empresa.
- Incentivos a Empleados.
- Antigüedad.

La Dirección de la Empresa notificará individualmente por escrito, en cada caso, la cantidad anual resultante no revisable que percibirá en el respectivo año el personal sujeto a S.A.F.

#### *Sección 2.ª Percepciones Salariales*

##### *Artículo 23. Salario base.*

1.º El Salario Base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores es para cada coeficiente salarial, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio Colectivo en el Anexo II, para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

2.º El Salario Base en Convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal del mismo coeficiente. Este Salario se devengará por día trabajado en jornada completa, así como los domingos y festivos.

##### *Artículo 24. Antigüedad.*

Los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:

###### *1.º Cuantía:*

La Tabla de Antigüedad, para cada año de vigencia del presente Convenio, será la que figura en el Anexo III.

2.º Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y descansos legalmente establecidos por maternidad.

3.º Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo político o sindical.

4.º Se computará la antigüedad en razón de los años prestados en la Empresa, estimándose, por tanto, el tiempo prestado durante el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5.º Durante la vigencia del presente Convenio, las bases para el cálculo de la antigüedad vienen determinados para cada coeficiente salarial y para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, en la tabla que figura como Anexo III de este Convenio.

6.º Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumple cada uno de los períodos computables, y que figura en la tabla de aumentos periódicos como Anexo IV.

##### *Artículo 25. Plus de empresa.*

El Plus de Empresa forma parte de la retribución personal del trabajador y se devengará solo durante 12 mensualidades. Se facilitará relación no nominal de los pluses de empresa del personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

##### *Artículo 26. Nocturnidad.*

1.º El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 37,80% de las tablas que, para el cálculo de este concepto y para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, se recogen en el Anexo V.

2.º Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, y en particular a lo establecido en el Acuerdo Marco de Bebidas Refrescantes.

En este sentido:

- a) Quien trabaje dentro de los indicados límites por tiempo que no exceda a 4 horas, percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6.
- b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, la bonificación que establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

**Artículo 27. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá, en el supuesto de trabajo de tal consideración, un suplemento por hora efectiva trabajada de 0.42€ brutos/ hora trabajada.

La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración, se efectuará conjuntamente por el Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo, o del Delegado de Prevención y la Empresa en los centros de trabajo donde no existiese Comité de Seguridad y Salud.

**Artículo 28. Plus de Convenio.**

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el Plus de Convenio, fijándose su cuantía por cada coeficiente salarial y para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, en las tablas anuales que figuran en este Convenio como Anexo II.

2. El plus de Convenio descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal del mismo coeficiente. Este salario se devengará por día de trabajo en jornada completa, así como los domingos y festivos.

**Artículo 29. Horas extraordinarias.**

En concordancia con lo estipulado en el artículo 16 de este Convenio, las partes negociadoras convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores – tipo por coeficientes salariales para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen fijos e invariables durante la vigencia de éste Convenio, y cuyas tablas se adjunta como Anexo I.

**Artículo 30. Prima de producción e incentivos a empleados.**

1. En lo referente a «Prima de Producción», se estará a los sistemas, definiciones, procedimientos de cálculo y tabla de valores por rendimientos que se establecen en el Anexo VI del presente Convenio Colectivo.

Para 2013 y 2014, se garantiza a percepción de 4.862,11 euros brutos/año.

2. El personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de Prima de Producción, y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por este concepto, percibirá el denominado «Incentivo a Empleados», cuya cuantía para cada coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el Anexo VII de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo así como domingos y festivos.

**Artículo 31. Premio de puntualidad y asistencia.**

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un Premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía se fija en 174,01 euros brutos/año.

Dicho premio de puntualidad y asistencia se percibirá mensualmente, con independencia de los días laborales de cada mes, y con la única excepción de aquel en el que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

2. El Premio de Puntualidad y Asistencia se pierde en su totalidad, y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las siguientes causas:

- a) Dos faltas de asistencia injustificada al trabajo en un mes.
- b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

3. Al solo efecto de lo previsto en el apartado a) punto 2 de este artículo, se considerarán faltas al trabajo todas las que se produzcan, a excepción de las siguientes:

- Los permisos y licencias previstos en el artículo 17 del presente Convenio.
- Las ausencias por Incapacidad Temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad común y maternidad.

4. Al solo efecto de lo previsto en el apartado b) punto 2 de este artículo, se considerarán faltas de puntualidad al trabajo las siguientes:

- Todo retraso en la entrada al trabajo que exceda en cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente Cuadro-Horario, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso.
- Los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos en los Permisos y Licencias establecidos en el artículo 17 de este Convenio, o cualquier otro que tuviera o pudiera tener la condición de retribuido, en aquellos casos que legalmente tuvieran las condiciones de Licencia o Permisos retribuidos.

#### Artículo 32. *Vacaciones.*

1.º Los días de vacaciones se abonarán por el importe del Salario Base del Convenio, Antigüedad, Plus de Empresa, Plus de Convenio y Plus de Nocturnidad en su caso, vigentes para cada año de vigencia del Convenio.

2.º El personal sujeto a la Prima de Producción o Incentivo a Empleados, durante el período en que disfrute las vacaciones, percibirá por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que, en su caso, percibirán los trabajadores de su mismo coeficiente que, en el citado período estén trabajando.

#### Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Se establecen cuatro Gratificaciones Extraordinarias, que engloban y comprenden las denominadas Bolsa de Vacaciones y Paga de Beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de 30 días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una, para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, los días 31 de Marzo, 30 de Junio, 31 de Agosto y 30 de Noviembre.

2. A tal efecto formarán parte de estas Gratificaciones los siguientes conceptos: Salario Base Convenio, Antigüedad y Plus de Convenio.

3. Estas Gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: la de 31 de Marzo dentro del primer trimestre del año; la de 30 de Junio dentro del segundo trimestre del año; la de 31 de Agosto dentro del tercer trimestre del año; y la de 30 de Noviembre dentro del cuarto trimestre del año, computándose como trabajo, a los solos efectos de devengo de estas Gratificaciones Extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, y licencias retribuidas.

Artículo 34. *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.*

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta Industria durante los meses de Junio a Septiembre inclusive, se establece, para la compensación de las vacaciones anuales que se disfruten fuera del período estival determinado, una Gratificación Extraordinaria, que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional y cuya cuantía será la siguiente:

Veinticinco días para el personal que disfrute la totalidad de sus vacaciones desde el 1 de Enero al 15 de Junio y del 15 de Septiembre al 31 de Diciembre.

A tal efecto, formarán parte de estas Gratificaciones los siguientes conceptos: Salario Base de Convenio y Plus de Convenio establecidos para cada año de vigencia del Convenio.

2. Esta Gratificación será prorrateada, en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones, dentro de los períodos que generan la condición al derecho establecido en el presente artículo.

El valor/día de la referida gratificación viene determinado en la correspondiente tabla que figura en el Anexo VIII del presente Convenio Colectivo.

*Sección 3.ª Percepciones no salariales*

Artículo 35. *Plus de transporte.*

1. Se pagarán la cantidad de 1,91 euros brutos, por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la Empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio.

2. En los casos de trabajadores cuyo domicilio habitual está a más de 50 Kilómetros de la fábrica, se duplicará la cantidad anteriormente recogida.

Artículo 36. *Dietas y medias dietas.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo que, por motivos de trabajo, se vea obligado a desplazarse a localidad distinta a la de su Centro de trabajo habitual, percibirá las siguientes cantidades en concepto de Dieta Completa y Media Dieta.

Media Dieta: 26,95 euros brutos.

Dieta Completa: 53,90 euros brutos.

A tales efectos se entenderá por Dieta Completa la que incluya comida y pernocta y, por Media Dieta la que comprenda únicamente comida sin pernocta.

Se justificarán mediante nota de gastos a la que deberá unirse un justificante de comida sea cual sea el importe, fechado y de la plaza a la que se ha producido el desplazamiento que justifica fiscalmente su pago.

Para el cobro de dieta completa, serán necesarios dos justificantes de comidas, o uno de comida y otro de alojamiento.

CAPÍTULO VI

**Régimen asistencial**

Artículo 37. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno número DP-002, que se adjunta al presente Convenio. Anexo XII.

Artículo 38. *Complementos y ayudas a la familia.*

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno número DP-001, que se adjunta al presente Convenio. Anexo XI.

Artículo 39. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán anualmente la cantidad de 237,10 euros brutos/año, por cada hijo de dichas edades, en concepto de Ayuda para Guardería.

Artículo 40. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía anual se fija en 246,30 euros brutos/año por hijo, con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los 19 años en caso de la realización de ciclos formativos de Grado Medio de Formación Profesional.

2. Se amplía hasta los 25 años el derecho a la Ayuda Escolar de los hijos de trabajadores que realicen estudios superiores o universitarios, previa solicitud y justificante de matriculación o documento oficial que acredite la realización de los referidos estudios superiores o universitarios, en aquellos casos en los que no fuera posible justificarlo mediante matrícula.

3. Los importes determinados en los números anteriores, serán pagaderos como cantidad a tanto alzado, al comienzo del curso por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de Agosto de cada año.

4. El Personal con contrato de duración determinada vigente en el mes de Agosto, serán acreedores a percibir este concepto en la parte proporcional al tiempo contratado.

Artículo 41. *Cajas de degustación.*

Cada empleado recibirá anualmente la cantidad de 27 (veintisiete) Cajas de Degustación. En ningún caso, dichas cajas podrán ser posteriormente comercializadas.

En caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario, la entrega gratuita de Cajas Producto será proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 42. *Paquete de navidad.*

El importe para la dotación del Paquete de Navidad se fija en 153,16 euros brutos/año por trabajador.

La elección del mismo será gestionada por el Comité de Empresa de cada Centro.

Artículo 43. *Economato laboral.*

En cada centro de trabajo se seguirá el régimen que hasta ahora viniera aplicándose, bien por la asunción del coste de las cuotas por la Empresa en donde hubiera Economato, bien por la contribución de una cantidad mensual por trabajador para su inclusión en un Economato Laboral de 1,91 euros Brutos.

Artículo 44. *Becas estudios trabajadores.*

Se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de La Casera, S.A., las becas siguientes:

1. Cinco becas de 546,35 euros brutos/año para la realización de Estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

2. Siete becas de 903,08 euros brutos/año para la realización de Estudios Superiores.

La selección para la concesión de dichas becas se hará con la participación de los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Paritaria de Formación Continua.

En el supuesto que el importe asignado a becas en los puntos 1 y 2 no fuera aplicado en su totalidad; con la cantidad resultante se constituirá un fondo que la Comisión Paritaria de Formación Continua distribuirá en función de las solicitudes de asistencia a cursos no recogidos en los puntos anteriores y que preferentemente serán destinados a cubrir formación orientada al mejor desarrollo de su trabajo.

**Artículo 45. Bajas definitivas por invalidez.**

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarara que cualquier trabajador afectado por este Convenio pasara a la situación de Invalidez Permanente, en su grado de Incapacidad Permanente Total, dicho trabajador percibirá por ser baja definitiva en la Empresa, las cantidades brutas establecidas en la siguiente tabla:

| Bajas definitivas por invalidez | Euros brutos |
|---------------------------------|--------------|
| Porcentaje del 55% . . . . .    | 37.225,62    |
| Porcentaje del 75% . . . . .    | 24.817,08    |

Si el empleado pudiera pasar a la situación de Invalidez Permanente, éste será indemnizado por ser baja definitiva en la Empresa, con las cantidades brutas que se indican en la siguiente tabla, según sea el período acumulado de Incapacidad Temporal y el grado de Incapacidad Permanente Total.

| Bajas definitivas por invalidez          | Euros brutos |
|------------------------------------------|--------------|
| Más de 12 Meses de IT - 55% . . . . .    | 37.225,62    |
| Más de 12 Meses de IT - 75% . . . . .    | 24.817,07    |
| Entre 6 y 12 Meses de IT - 55% . . . . . | 39.618,56    |
| Entre 6 y 12 Meses de IT - 75% . . . . . | 28.298,98    |
| Menos de 6 Meses de IT - 55% . . . . .   | 45.278,37    |
| Menos de 6 Meses de IT - 75% . . . . .   | 33.958,79    |

**Artículo 46. Seguro de vida.**

La Casera, S.A., tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital de 19.100 euros para cada empleado y para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital asegurado.

**CAPÍTULO VII**

**Derechos de representación de los trabajadores**

**Artículo 47. Comité Intercentros.**

La composición, funciones y competencias del Comité Intercentros de la empresa La Casera, S.A., órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la Compañía, quedan reguladas de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento que figura como Anexo X del presente Convenio Colectivo.

Artículo 48. *Comisión de igualdad de oportunidades.*

Se acuerda la creación de una Comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con competencias en otros aspectos relativos a la articulación de la nueva normativa en materia de dependencia, maternidad/paternidad, guarda legal, lactancia, y todo lo relacionado con la posible adaptación de turnos y el disfrute flexible de permisos y vacaciones.

CAPÍTULO VIII

**Procedimientos para la resolución de conflictos**

Artículo 49. *Comisión paritaria de interpretación del convenio.*

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, cuya composición, funciones y reglamento se establecen a continuación.

Apartado 1.º Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio y cuatro representantes de la Empresa.

Apartado 2.º Funciones.

a) Además de la interpretación y vigilancia de lo acordado en el Convenio Colectivo, la Comisión ejercerá funciones de conciliación y arbitraje, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos de carácter Colectivo que le sean sometidos por las partes. Será también competente en cuestiones de carácter individual, siempre que la solución de las mismas pueda potencialmente ser extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

En los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio el intento de solución de los mismos a través de la Comisión Paritaria será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional.

Los asuntos de carácter individual con las limitaciones antes mencionadas, se plantearán ante la Comisión a través del Comité Intercentros, o en su defecto, Secciones Sindicales, Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal, quienes transmitirán las mismas a la Comisión, previo acuerdo al respecto.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado en el seno del Comité Intercentros.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Apartado 3.º Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones:

La Comisión se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 2.a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

- Para lo previsto en el apartado 2.c), cada seis meses.

b) Convocatorias.

La Comisión será convocada por cualesquiera de las partes firmantes del presente Convenio, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del día.

La Comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días laborables, a partir de la convocatoria. Ambas partes se comprometen a acumular temas, en la medida de lo posible, al objeto de evitar convocatorias continuas de la citada Comisión.

Si cumplido dicho término, con la salvedad mencionada en el párrafo anterior, la Comisión no se hubiere reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum - Asesores.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por un máximo de dos asesores.

d) Validez de los acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

e) Domicilio.

A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de las oficinas centrales de La Casera, S.A.

f) Sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos.

De acuerdo con lo establecido en la letra e), del apartado 3, del artículo 85, del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sometimiento de las posibles discrepancias que pudiesen producirse en el seno de esta comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 50. Procedimientos de solución de conflictos.**

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre Empresa y trabajadores, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quedan al margen del presente artículo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
- Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente artículo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos, o las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se asimilarán a lo anterior aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea potencialmente extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

4. Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo, cuya composición, funciones y reglamento están regulados en el artículo precedente.

b) Mediación.

5. El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

6. El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance. Además, deberá estar precedido del trámite establecido en el número anterior.

7. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que se hará constar documentalmente, designando el mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Dicho documento se suscribirá por triplicado ejemplar, reservándose uno para cada parte y un tercero para la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo.

8. La designación de mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de entre expertos en materias sociolaborales que figuren en listas de asociaciones de mediadores y árbitros laborales, o cualquier otro que las partes acuerden.

La Secretaría de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos para el cumplimiento de su cometido.

9. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la eficacia de Convenio Colectivo estatutario, cuando aquella se alcance entre partes suficientemente representativas a tenor de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

10. En el supuesto de que se tuviese que utilizar los servicios de mediadores, la remuneración de los mismos se pactaría en su momento.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 51. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 52. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 53. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### Disposición adicional primera. Representantes.

En representación de La Casera, S.A.:

Esteban, Francisco Javier.  
Moreno, Francisco.  
Taboada, Evangelina.  
Cuadros, José Manuel (asesor).  
Ussía, Alfonso (asesor).

Y en representación del personal afectado por este Convenio, los Representantes de los Trabajadores y miembros de la Comisión Negociadora que a continuación se relacionan:

Por CC.OO.:

Cano, Javier.  
Criado, Roberto.  
García, Alejandro.  
Mendiguchía, José Antonio.  
Pérez, Pedro Luis.  
Rodríguez, Rafael.  
Toribio, José Luis.

Por U.G.T.:

Orive, Andrés.

Por U.S.O.:

Blanco, José Luis

Redactan el articulado del V Convenio Nacional de la Compañía La Casera, S.A., pactando las condiciones contenidas en su articulado y acordando presentarlo a la Autoridad Laboral competente para su oportuno registro.

Disposición adicional segunda. *Gratificación no consolidable por cumplimiento del euro/litro presupuestado en cada uno de los centros productivos.*

Para 2013.

Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable en función de la siguiente escala:

a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,4% si se cumple el Euro/Litro correspondiente al año 2013, presupuestado en cada uno de los centros productivos.

b) Gratificación Bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,6% si se reduce en un 4% el Euro/Litro correspondiente al año 2013, presupuestado en cada uno de los centros productivos.

Para 2014.

Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable en función de la siguiente escala:

a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,4% si se cumple el Euro/Litro correspondiente al año 2014, presupuestado en cada uno de los centros productivos.

b) Gratificación Bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,6% si se reduce en un 4% el Euro/Litro correspondiente al año 2014, presupuestado en cada uno de los centros productivos.

Para los años 2013 y 2014, y en las fechas oportunas, quedarán en poder de ambas representaciones los valores económicos correspondientes al Euro/Litro presupuestado en cada uno de los centros productivos.

El porcentaje para el cálculo de la gratificación operará sobre los conceptos que componen las Percepciones Salariales descritas en el Capítulo V, Sección 2.<sup>a</sup>

Disposición transitoria única.

Mediante la presente disposición transitoria, y con el límite temporal de la duración del presente Convenio Colectivo, se acuerda el mantenimiento de la «Prima de Productividad» ligada a las «Ventas Netas» de la Compañía, cuyo abono se realizará en pago en único y bajo los siguientes parámetros y condiciones:

Año 2013: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el abono, en pago único, de una «Prima de Productividad» consistente en el 1% de su salario, si se cumple la «venta neta» presupuestada para el año 2013, consolidándose un 0,5% de dicho pago en el salario individual de cada trabajador afectado.

Año 2014: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el abono, en pago único, de una «Prima de Productividad» consistente en el 1% de su salario, si se cumple la «venta neta» presupuestada para el año 2014, consolidándose un 0,5% de dicho pago en el salario individual de cada trabajador afectado.

Los porcentajes arriba referenciados para el cálculo de la «Prima de Productividad» operarán sobre los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus de Empresa, Puntualidad y Asistencia, Prima de Producción o Incentivo a Empleados.

Disposición derogatoria única.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales en la Empresa La Casera, S.A. En consecuencia, queda derogado el Convenio Colectivo anterior, así como todas las normas vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo que se opongan a lo pactado en el mismo. En ausencia de regulación específica sobre algún aspecto, se estará a lo establecido en la legislación laboral de carácter general.

## ANEXO I

### Tablas de horas extras y festivos 2013 y 2014

*Euros*

Personal jornada trabajo diurno

| Coefic. Salarial | H. Extras | Festivos |
|------------------|-----------|----------|
| 61               | 9,36      | 63,00    |
| 100              | 15,34     | 66,00    |
| 110              | 16,11     | 66,00    |
| 115              | 16,52     | 66,00    |
| 120              | 16,94     | 70,00    |
| 130              | 17,82     | 70,00    |
| 140              | 18,74     | 75,00    |
| 170              | 21,64     | 83,00    |
| 200              | 24,69     | 83,00    |

## Personal jornada trabajo nocturno

| Coefic. salarial | H. Extras | Festivos |
|------------------|-----------|----------|
| 61               | 12,54     | 84,42    |
| 100              | 20,55     | 88,44    |
| 110              | 21,59     | 88,44    |
| 115              | 22,14     | 88,44    |
| 120              | 22,70     | 93,80    |
| 130              | 23,88     | 93,80    |
| 140              | 25,11     | 100,50   |
| 170              | 29,00     | 111,22   |
| 200              | 33,09     | 111,22   |

## ANEXO II

## Salarios de convenio 2013 y 2014

## Euros

| Coef. Salar. | Periodos   | Salario base de convenio | Plus de convenio | Retribución de convenio |
|--------------|------------|--------------------------|------------------|-------------------------|
| 61           | Anuales.   | 6.351,55                 | 2.233,13         | 8.584,66                |
|              | Mensuales. | 396,98                   | 139,57           | 536,55                  |
|              | Diarios.   | 13,10                    | 4,60             | 17,70                   |
| 100          | Anuales.   | 10.412,36                | 3.660,84         | 14.073,21               |
|              | Mensuales. | 650,78                   | 228,80           | 879,57                  |
|              | Diarios.   | 21,47                    | 7,55             | 29,02                   |
| 110          | Anuales.   | 11.453,60                | 3.328,05         | 14.781,65               |
|              | Mensuales. | 715,85                   | 208,00           | 923,85                  |
|              | Diarios.   | 23,62                    | 6,86             | 30,48                   |
| 115          | Anuales.   | 11.974,21                | 3.183,34         | 15.157,55               |
|              | Mensuales. | 748,39                   | 198,96           | 947,34                  |
|              | Diarios.   | 24,69                    | 6,56             | 31,25                   |
| 120          | Anuales.   | 12.494,84                | 3.050,70         | 15.545,54               |
|              | Mensuales. | 780,93                   | 190,67           | 971,59                  |
|              | Diarios.   | 25,76                    | 6,29             | 32,05                   |
| 130          | Anuales.   | 13.536,06                | 2.816,02         | 16.352,08               |
|              | Mensuales. | 846,01                   | 176,00           | 1.022,00                |
|              | Diarios.   | 27,91                    | 5,81             | 33,72                   |
| 140          | Anuales.   | 14.577,29                | 2.614,89         | 17.192,17               |
|              | Mensuales. | 911,08                   | 163,43           | 1.074,52                |
|              | Diarios.   | 30,06                    | 5,39             | 35,45                   |
| 170          | Anuales.   | 17.701,00                | 2.153,45         | 19.854,45               |
|              | Mensuales. | 1.106,32                 | 134,59           | 1.240,90                |
|              | Diarios.   | 36,50                    | 4,44             | 40,94                   |

| Coef. Salar. | Periodos   | Salario base de convenio | Plus de convenio | Retribución de convenio |
|--------------|------------|--------------------------|------------------|-------------------------|
| 200          | Anuales.   | 20.824,73                | 1.830,42         | 22.655,15               |
|              | Mensuales. | 1.301,55                 | 114,39           | 1.415,95                |
|              | Diarios.   | 42,94                    | 3,77             | 46,71                   |

**ANEXO III****Tablas cálculo antigüedad 2013 y 2014***Euros*

| Coef. salar. | Base anual | Base mensual | Base diaria |
|--------------|------------|--------------|-------------|
| 100          | 9.035,58   | 564,72       | 18,63       |
| 110          | 9.939,14   | 621,19       | 20,49       |
| 115          | 10.390,93  | 649,44       | 21,42       |
| 120          | 10.842,71  | 677,67       | 22,36       |
| 130          | 11.746,26  | 734,14       | 24,22       |
| 140          | 12.649,84  | 790,61       | 26,08       |
| 170          | 15.360,51  | 960,03       | 31,67       |
| 200          | 18.071,19  | 1.129,44     | 37,26       |

**ANEXO IV****Antigüedad 2013 y 2014**

| Años empresa | F. Ingreso | % Antigüe. |
|--------------|------------|------------|
| 2            | 2011       | 5%         |
| 3            | 2010       | 5%         |
| 4            | 2009       | 10%        |
| 5            | 2008       | 10%        |
| 6            | 2007       | 10%        |
| 7            | 2006       | 16%        |
| 8            | 2005       | 16%        |
| 9            | 2004       | 16%        |
| 10           | 2003       | 22%        |
| 11           | 2002       | 22%        |
| 12           | 2001       | 22%        |
| 13           | 2000       | 28%        |
| 14           | 1999       | 28%        |
| 15           | 1998       | 28%        |
| 16           | 1997       | 34%        |
| 17           | 1996       | 34%        |
| 18           | 1995       | 34%        |
| 19           | 1994       | 40%        |

| Años empresa | F. Ingreso | % Antigüed. |
|--------------|------------|-------------|
| 20           | 1993       | 40%         |
| 21           | 1992       | 40%         |
| 22           | 1991       | 46%         |
| 23           | 1990       | 46%         |
| 24           | 1989       | 46%         |
| 25           | 1988       | 52%         |
| 26           | 1987       | 52%         |
| 27           | 1986       | 52%         |
| 28           | 1985       | 58%         |
| 29           | 1984       | 58%         |
| 30           | 1983       | 58%         |
| 31           | 1982       | 64%         |
| 32           | 1981       | 64%         |
| 33           | 1980       | 64%         |
| 34           | 1979       | 70%         |
| 35           | 1978       | 70%         |
| 36           | 1977       | 70%         |

**ANEXO V****Tabla cálculo nocturnidad 2013 y 2014***Euros*

| Coefic. salarial | Base anual | Base mensual | Base diaria | Base hora | Precio hora |
|------------------|------------|--------------|-------------|-----------|-------------|
| 100              | 14.073,19  | 1.172,76     | 38,56       | 7,89      | 2,98        |
| 110              | 14.781,64  | 1.231,81     | 40,50       | 8,29      | 3,13        |
| 115              | 15.157,56  | 1.263,13     | 41,53       | 8,50      | 3,21        |
| 120              | 15.545,51  | 1.295,46     | 42,59       | 8,71      | 3,29        |
| 130              | 16.352,08  | 1.362,68     | 44,80       | 9,17      | 3,46        |
| 140              | 17.192,17  | 1.432,68     | 47,10       | 9,64      | 3,64        |
| 170              | 19.854,45  | 1.654,54     | 54,40       | 11,13     | 4,20        |
| 200              | 22.655,14  | 1.887,93     | 62,07       | 12,70     | 4,80        |

**ANEXO VI****Prima de producción***Normas cálculo prima producción*

La «prima de producción» será percibida por el personal de Industrial y todos aquellos trabajadores, afectados por el Convenio Colectivo, que habitualmente vienen percibiéndola, de acuerdo con los criterios y normas de este Anexo.

Tiempos y factores a considerar para el cálculo.

Tiempo computable: Jornada real de trabajo descontando:

Paradas por pruebas, falta de energía, diferencia velocidad por espuma, falta de agua, exceso de stock, mantenimiento programado, falta de materias primas, cambios de producto/formato superiores a 1 por turno y el exceso de tiempo de parada por avería superior a 2 horas; así como el tiempo de bocadillo, cuando por indicación de la empresa se detenga la producción para su toma. También se descontarán aquellos tiempos por diferencia de velocidad de la línea sobre su nominal establecido, cuando dicha velocidad se reduzca por indicación de la empresa, debido a la necesidad de fabricar en circunstancias anómalas, tales como: alimentación de la línea manualmente, defectos en los materiales utilizados, averías permanentes pendientes de solución definitiva, que obliguen a fabricar con menor velocidad que el nominal de la línea.

El resto de los factores intervendrán en el cálculo.

Se calculará la media diaria de las líneas de llenado y soplado, en base a sus rendimientos nominales, siendo el resultado final el que servirá de base para el cálculo de la prima.

Los días que no se produzca, por descanso como compensación de horas, por exceso de jornada anual u horas extraordinarias, se cobrará en base a la media diaria de los 12 últimos meses.

Una vez calculado el rendimiento diario, se aplicará la siguiente tabla anexa:

*Tabla cálculo prima producción 2013 y 2014*

Toledo y Sevilla

| % Rendimiento | 2013 y 2014 |  | % Rendimiento | 2013 y 2014 |
|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| Del 0 al 1    | 4,24        |  | Del 50 al 51  | 7,05        |
| Del 1 al 2    | 4,28        |  | Del 51 al 52  | 7,19        |
| Del 2 al 3    | 4,33        |  | Del 52 al 53  | 7,33        |
| Del 3 al 4    | 4,37        |  | Del 53 al 54  | 7,48        |
| Del 4 al 5    | 4,42        |  | Del 54 al 55  | 7,63        |
| Del 5 al 6    | 4,46        |  | Del 55 al 56  | 7,79        |
| Del 6 al 7    | 4,50        |  | Del 56 al 57  | 7,94        |
| Del 7 al 8    | 4,55        |  | Del 57 al 58  | 8,09        |
| Del 8 al 9    | 4,59        |  | Del 58 al 59  | 8,26        |
| Del 9 al 10   | 4,65        |  | Del 59 al 60  | 8,42        |
| Del 10 al 11  | 4,69        |  | Del 60 al 61  | 8,59        |
| Del 11 al 12  | 4,74        |  | Del 61 al 62  | 8,77        |
| Del 12 al 13  | 4,78        |  | Del 62 al 63  | 8,94        |
| Del 13 al 14  | 4,83        |  | Del 63 al 64  | 9,12        |
| Del 14 al 15  | 4,88        |  | Del 64 al 65  | 9,31        |
| Del 15 al 16  | 4,92        |  | Del 65 al 66  | 9,49        |
| Del 16 al 17  | 4,98        |  | Del 66 al 67  | 9,68        |
| Del 17 al 18  | 5,02        |  | Del 67 al 68  | 9,87        |
| Del 18 al 19  | 5,08        |  | Del 68 al 69  | 10,07       |
| Del 19 al 20  | 5,13        |  | Del 69 al 70  | 10,27       |
| Del 20 al 21  | 5,18        |  | Del 70 al 71  | 10,53       |
| Del 21 al 22  | 5,23        |  | Del 71 al 72  | 10,79       |
| Del 22 al 23  | 5,29        |  | Del 72 al 73  | 11,06       |
| Del 23 al 24  | 5,34        |  | Del 73 al 74  | 11,33       |

| % Rendimiento | 2013 y 2014 |  | % Rendimiento | 2013 y 2014 |
|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| Del 24 al 25  | 5,39        |  | Del 74 al 75  | 11,62       |
| Del 25 al 26  | 5,44        |  | Del 75 al 76  | 11,90       |
| Del 26 al 27  | 5,50        |  | Del 76 al 77  | 12,21       |
| Del 27 al 28  | 5,55        |  | Del 77 al 78  | 12,51       |
| Del 28 al 29  | 5,61        |  | Del 78 al 79  | 12,83       |
| Del 29 al 30  | 5,66        |  | Del 79 al 80  | 13,15       |
| Del 30 al 31  | 5,72        |  | Del 80 al 81  | 13,55       |
| Del 31 al 32  | 5,78        |  | Del 81 al 82  | 13,94       |
| Del 32 al 33  | 5,84        |  | Del 82 al 83  | 14,36       |
| Del 33 al 34  | 5,89        |  | Del 83 al 84  | 14,80       |
| Del 34 al 35  | 5,96        |  | Del 84 al 85  | 15,24       |
| Del 35 al 36  | 6,01        |  | Del 85 al 86  | 15,75       |
| Del 36 al 37  | 6,07        |  | Del 86 al 87  | 16,30       |
| Del 37 al 38  | 6,13        |  | Del 87 al 88  | 16,86       |
| Del 38 al 39  | 6,20        |  | Del 88 al 89  | 17,54       |
| Del 39 al 40  | 6,26        |  | Del 89 al 90  | 18,24       |
| Del 40 al 41  | 6,32        |  | Del 90 al 91  | 19,15       |
| Del 41 al 42  | 6,39        |  | Del 91 al 92  | 20,11       |
| Del 42 al 43  | 6,44        |  | Del 92 al 93  | 21,22       |
| Del 43 al 44  | 6,51        |  | Del 93 al 94  | 22,49       |
| Del 44 al 45  | 6,57        |  | Del 94 al 95  | 24,06       |
| Del 45 al 46  | 6,64        |  | Del 95 al 96  | 25,99       |
| Del 46 al 47  | 6,71        |  | Del 96 al 97  | 28,33       |
| Del 47 al 48  | 6,77        |  | Del 97 al 98  | 31,16       |
| Del 48 al 49  | 6,84        |  | Del 98 al 99  | 34,90       |
| Del 49 al 50  | 6,92        |  | Del 99 al 100 | 40,13       |

## ANEXO VII

## Tabla de incentivo a empleados para 2013 y 2014

*Euros*

| Coef. salar. | Cuantía anual | Cuantía mensual | Cuantía diaria |
|--------------|---------------|-----------------|----------------|
| 61           | 4.222,69      | 351,89          | 11,57          |
| 100          | 4.621,88      | 385,16          | 12,66          |
| 110          | 4.623,36      | 385,28          | 12,67          |
| 115          | 4.623,36      | 385,28          | 12,67          |
| 120          | 4.630,59      | 385,88          | 12,69          |
| 130          | 4.864,23      | 405,35          | 13,33          |
| 140          | 5.104,73      | 425,39          | 13,99          |
| 170          | 5.885,76      | 490,48          | 16,13          |
| 200          | 6.741,66      | 561,81          | 18,47          |

## ANEXO VIII

## Tabla gratificación por fecha de disfrute de vacaciones 2013 y 2014

Euros

Período comprendido desde el 1-enero al 15-junio y del 15-septiembre al 31-diciembre.

Total días: 25 días laborables vac=25 días laborables de gratif. f. disfr. vac.

|                     | Coef. salar. | Coeficiente por cada día laborable disfrutado | Total por día vacaciones lab. en 2013 |
|---------------------|--------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------|
|                     | 61           | 1,00                                          | 17,70                                 |
|                     | 100          | 1,00                                          | 29,02                                 |
|                     | 110          | 1,00                                          | 30,48                                 |
| Cotización diaria.  | 115          | 1,00                                          | 31,25                                 |
| Cotización mensual. | 115          | 1,00                                          | 31,58                                 |
| Cotización diaria.  | 120          | 1,00                                          | 32,05                                 |
| Cotización mensual. | 120          | 1,00                                          | 32,38                                 |
| Cotización diaria.  | 130          | 1,00                                          | 33,72                                 |
| Cotización mensual. | 130          | 1,00                                          | 34,07                                 |
|                     | 140          | 1,00                                          | 35,82                                 |
|                     | 170          | 1,00                                          | 41,36                                 |
|                     | 200          | 1,00                                          | 47,20                                 |

## ANEXO IX

**Acta de constitución y estatutos de la comisión paritaria de formación continua de La Casera, S.A.**

## Artículo 1.

Esta Comisión Paritaria de Formación se creó al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de Enero de 1997.

## Artículo 2.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos partes. Una en representación de los trabajadores y otra en representación de la empresa.

Los representantes de los trabajadores se distribuirán de la siguiente forma: dos por parte de CC.OO., uno por parte de U.G.T. y uno por parte de U.S.O. Éstos serán nombrados por sus respectivos Sindicatos.

La representación de la Empresa estará formada por dos miembros.

La Comisión podrá contar en cada momento con la presencia de Asesores designados por las partes, dos por la parte empresarial y dos por los Sindicatos.

## Artículo 3.

La Comisión colaborará en detectar las necesidades de Formación, realizará propuestas formativas, colaborará en el diseño del Plan Anual de Formación y en la divulgación de información de las distintas acciones formativas.

## Artículo 4.

Las reuniones de la Comisión serán trimestrales y si fuera necesario, se convocaría reunión extraordinaria a petición razonada de una de las partes.

Las reuniones se celebrarán en el lugar que en cada momento se acuerde.

En la Comisión existirá un Presidente y un Secretario, elegidos de entre sus miembros que actuarán semestralmente y alternativamente. Entre las funciones del Secretario se encuentra levantar acta de las reuniones.

## Artículo 5.

Todos los cursos tenderán a aumentar los conocimientos del personal, mejorar la adaptación a sus puestos de trabajo y facilitar los procesos de promoción para la obtención de mayores niveles de eficacia dentro de la Empresa.

## Artículo 6.

Esta Comisión elaborará criterios para la selección de los trabajadores que asistirán a cada curso, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa.

## Artículo 7.

La información a la Comisión comprenderá los siguientes aspectos para cada acción formativa:

- Contenidos.
- Fecha y horario de impartición.
- Lugar de celebración.
- Colectivos al que afecta la acción.
- Criterios de selección.
- Medios pedagógicos.
- Número de plazas.
- Colectivos por coeficientes salariales.
- Grupos profesionales a los que afecta dicho Plan.
- Balance ejercicio anterior.

## Artículo 8.

La Comisión recibirá información sobre la eficacia y la calidad de las acciones formativas por parte de la Empresa.

## Artículo 9.

Esta Comisión tendrá competencia en los cursos de formación que se impartan a los trabajadores de la Empresa, con cargo a las subvenciones recibidas de F.O.R.C.E.M.

La elaboración y aprobación de los planes de formación será por acuerdo de las partes que integran dicha Comisión.

Ninguna parte, ni miembro de esta Comisión, podrá aceptar o negociar individualmente ningún curso.

## Artículo 10.

La información a la Comisión de las acciones formativas se realizará con una antelación mínima de treinta días naturales y la comunicación a los asistentes con quince días de antelación al inicio del curso, siempre que ello sea posible.

## Artículo 11.

La Comisión elaborará los criterios de control de evaluación de cada curso a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes, así como realizará una evaluación global del Plan Formativo cada año para el conocimiento del personal de la Empresa.

## Artículo 12.

Este Reglamento queda abierto en su articulado a una posible ampliación o modificación del mismo, por mutuo acuerdo de las partes.

## Artículo 13.

La Comisión podrá nombrar a dos componentes como observadores durante el desarrollo de cualquier acción formativa si lo considera oportuno.

**ANEXO X****Reglamento y funciones generales del comité intercentros de La Casera, S.A.**

El presente Reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento y el seguimiento interno del Comité Intercentros de la empresa La Casera, S.A., y tiene vigencia en tanto no sea revocado por la mayoría absoluta de dicho Comité.

**CAPÍTULO I****Principios**

## Artículo 1.

El Comité Intercentros de Empresa es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa La Casera, S.A.

## Artículo 2.

Actuará con absoluta independencia, y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

## Artículo 3.

El Comité Intercentros de Empresa asume las funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que colectivamente afecten a los trabajadores de la empresa.

## Artículo 4.

Composición: Estará compuesto por 9 miembros titulares.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a estos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los distintos Comités de Centro, y en su caso, Delegados de Personal. Se elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario.

## Artículo 5.

Comisiones de Trabajo: Cuando se estime oportuno se establecerán comisiones de trabajo.

Los integrantes de dichas comisiones serán elegidos por y entre los miembros del Comité Intercentros, en la proporción y en las condiciones que, en cada caso se acuerden, por mayoría simple en el seno del propio Comité Intercentros.

Tanto el Comité Intercentros como las Comisiones de Trabajo, podrán estar asistidos por asesores de las Centrales Sindicales, para el desarrollo normal de su trabajo.

## CAPÍTULO II

### Reuniones

#### Artículo 6.

El Comité Intercentros de la Empresa se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera o por petición de una Sección Sindical Estatal con representación en el Comité Intercentros de Empresa, bien entendido que el Comité hará uso de la convocatoria extraordinaria sólo cuando por causas excepcionales esté plenamente justificada.

#### Artículo 7.

La reunión ordinaria y extraordinaria tendrá lugar en Madrid en los locales de la Empresa, salvo que ocurran circunstancias especiales que aconsejen realizarlas en distinta ciudad o lugar.

#### Artículo 8.

El orden del día de las reuniones ordinarias se elaborará por el Secretario, en base a los asuntos debidamente cumplimentados que presenten los miembros del Comité Intercentros, o Secciones Sindicales Estatales.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la Empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias, y con toda la antelación que le sea posible para las extraordinarias, y firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

En la precitada comunicación, se incluirá el Orden del Día y copia, en su caso, de la documentación que sea indispensable manejar para el correcto tratamiento de los asuntos.

#### Artículo 9.

Los Delegados Sindicales Estatales, si los hubiere, de aquellas organizaciones sindicales con participación en el Comité Intercentros y que hayan obtenido en las elecciones sindicales más del 10% del total de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, proponer asuntos para el Orden del Día y participar en los debates con voz, pero sin voto.

#### Artículo 10.

De cada una de las reuniones mantenidas por el Comité Intercentros de Empresa, se elaborará un acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión.

El Acta se aprobará y firmará antes de levantarse la sesión y previa suspensión de la misma para proceder a su redacción.

#### Artículo 11.

Se comunicará a los centros para conocimiento de todos los trabajadores los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tableros de anuncios.

Dotación.—La Compañía pondrá a disposición de éste órgano de representación de los trabajadores los mismos medios materiales para el desempeño de sus funciones con que actualmente cuenta la representación social.

Se pondrá a disposición del Comité Intercentros, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para dejar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

Desplazamientos y Dietas.—Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del comité Intercentros, es decir, desplazamientos, alojamientos y dietas serán abonados por parte de la Empresa.

Competencias y Cometidos:

a) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la Empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la Compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de Trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la Empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos del personal de investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las Secciones Sindicales Estatales de la Empresa, y potenciará la unidad y solidaridad entre los trabajadores.

## ANEXO XI

### Norma de régimen interior DP-001

Objeto.—Complementar por cuenta y cargo de La Casera, S.A., las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de Protección a la Familia, y establecer unas ayudas de pago periódico y pago único, regulando en todos los casos, las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

Ámbito de aplicación.—Todo el personal que presta sus servicios a La Casera, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

Vigencia.—La presente Norma entrará en vigor el día 1 de Enero de 2013 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción.

#### I. Complemento y ayuda de pago periódico.

Una asignación mensual de 14,38 euros brutos por cada hijo.

Una asignación mensual de 41,05 euros brutos por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral.

#### 1.1 Beneficiarios.

1.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de La Casera, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

## 1.2 Familiares que dan derecho al Complemento y Ayuda.

1.2.1 Los hijos de cualquiera de los cónyuges o pareja de hecho legalmente constituida que tengan reconocido el derecho por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y hasta que alcancen la edad de 21 años.

1.2.2 Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1 los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la Cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.3 El cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando el cónyuge del beneficiario presta su trabajo en La Casera, S.A.

1.2.4 El cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida desempleado o sin actividad laboral que conviva con el beneficiario y se encuentre a su cargo. Se entenderá que está a su cargo, cuando esté reconocido por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

## 1.3 Reconocimiento del derecho.

1.3.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1 y 1.2.2 corresponde, en todos los casos, a La Casera, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

1.3.2 El reconocimiento del derecho a la ayuda por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida detallado en los apartados 1.2.3 y 1.2.4 corresponde, en todos los casos, a La Casera, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia, documento de la Seguridad Social o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.

1.3.3 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4 En el plazo de quince días naturales desde la presentación de recurso, la Dirección de Personal de La Casera, S.A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

## 1.4 Pago del Complemento y Ayuda de Pago Periódico.

1.4.1 El pago de las asignaciones periódicas será por cuenta y cargo de La Casera, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

## II. Ayuda de pago único.

Una asignación de 834,86€ brutos al contraer matrimonio.

Una asignación de 333,62€ brutos por el nacimiento o adopción de cada hijo.

## 2.1 Beneficiarios.

2.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores de La Casera, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

## 2.2 Unicidad.

2.2.1 La asignación de pago único por Nupcialidad se percibirá sólo una vez. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la citada asignación, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.2.2 En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la asignación por Nacimiento o Adopción de hijo, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

## 2.3 Incompatibilidades.

2.3.1 Las percepciones de pago único serán incompatibles:

Con las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso establecido por las Leyes vigentes para los ceses.

## 2.4 Condiciones que dan derecho a las Ayudas.

2.4.1 El reconocimiento del hecho causante por parte de los Organismos o Autoridades competentes.

2.4.2 Tener acreditada una antigüedad en la Empresa de trescientos sesenta días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

## 2.5 Reconocimiento del Derecho.

2.5.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a La Casera, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.

2.5.2 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de La Casera, S.A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

## 2.6 Pago de las Ayudas de Pago Único.

2.6.1 El pago de las asignaciones únicas será por cuenta y cargo de La Casera, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

## III. Complemento por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Por cada hijo disminuido físico o psíquico se abonará una asignación mensual de 278,01 euros brutos/mes.

### 3.1 Beneficiarios.

3.1.1 Tendrán derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, todos los trabajadores de La Casera, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

### 3.2 Familiares que dan derecho al Complemento.

3.2.1 Los hijos de cualquiera de los cónyuges o pareja de hecho legalmente constituida que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos disminuidos físicos o psíquicos, por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

### 3.3 Reconocimiento del Derecho.

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a La Casera, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Órgano competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.

3.3.2 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de La Casera, S.A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

### 3.4 Pago del Complemento.

3.4.1 El pago de la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, será por cuenta y cargo de La Casera, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

### IV. Ayuda para operaciones quirúrgicas destinadas a la corrección de la miopía.

Los trabajadores de La Casera, S.A., podrán solicitar una Ayuda destinada a sufragar parte del coste derivado de las operaciones quirúrgicas destinadas a la corrección de la miopía, debiéndose cumplir, para el acceso a la misma, los siguientes requisitos y condiciones:

- La Ayuda se concederá exclusivamente para cirugía de la miopía.
- El estudio y tramitación de las solicitudes será realizado por el Servicio Médico de la Compañía.
- Las intervenciones se realizarán a través del seguro médico concertado por la Compañía.
- El importe de la Ayuda ascenderá a un 75% del coste total de la intervención quirúrgica.

## ANEXO XII

### Norma de régimen interno DP-002

#### I. Objeto.

Complementar por cuenta y cargo de La Casera, S.A., las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de Incapacidad Temporal, por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

#### II. Ámbito de aplicación.

A) Personal.—Todo el personal que presta sus servicios a La Casera, S.A. sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

B) Temporal.—La presente Norma entrará en vigor el día 1 de Enero de 2013 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. Situaciones de incapacidad temporal; maternidad.—Tendrán consideración de situaciones determinantes de Incapacidad Temporal; Maternidad.

A) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté

impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis meses cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los períodos de descanso voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores y Normas que lo desarrollen.

A efectos del período máximo de duración de la situación de Incapacidad Temporal, que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

#### IV. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal; Maternidad, los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún período previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción.

V. Prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad a cargo de la empresa.

En los casos de Incapacidad Temporal por causas derivadas de accidentes laborales y no laborales, así como en los de enfermedades profesionales o comunes, y en los descansos legalmente establecidos por maternidad, La Casera, S.A. complementará hasta un máximo de 40% (Cuarenta por ciento) las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100% (Cien por cien) de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente Norma.

#### VI. Conceptos salariales básicos.

- Salario Base de Convenio.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus de Empresa.
- Plus de Convenio.
- Prima de Producción.
- Incentivos a Empleados.
- Premio de Puntualidad y Asistencia.

VII. Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad.

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de Incapacidad Temporal; Maternidad expedido por:

- Médico de S.O.E. o de la Mutua Patronal.
- Médico de Familia de S.O.E.
- Médico de Empresa.
- Médico del Centro de Hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de Incapacidad Temporal; Maternidad a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de cinco días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de La Casera, S.A. girará visita domiciliaria.

B) La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación Incapacidad Temporal; Maternidad, mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por Incapacidad Temporal; Maternidad se niegue a someterse al reconocimiento médico de la Empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores, la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de Incapacidad Temporal; Maternidad realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII. Nacimiento del derecho, duración y extinción.

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de Incapacidad Temporal; Maternidad, cualesquiera que sean las causas motivantes.

IX. Reconocimiento del derecho.

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de Incapacidad Temporal; Maternidad corresponde en todos los casos a La Casera, S.A., la cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de La Casera, S.A., dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección General de La Casera, S.A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la Empresa.

X. Pago de las prestaciones.

El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de La Casera, S.A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.