

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 16201

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sóller.

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 7 de julio de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespí

(Véase anexo en la versión catalana)

— O —

Num. 16202

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo de la empresa Panrico, S.L.U.

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 7 de julio de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespí

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PANRICO SLU
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES.**

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- Ámbito de Aplicación.

El presente convenio colectivo será afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa PANRICO SLU en la comunidad autónoma de las Islas Baleares. Quedan exceptuadas del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo las personas vinculadas a la empresa mediante relación laboral de carácter especial referenciada en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. Así mismo quedan expresamente excluidas las personas con actividades contempladas en el Art. 1.3 del mismo R.D.L.

Artículo 2º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años que comprenderá desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, y entrará en vigor un mes después de la fecha de su firma, a excepción de las condiciones económicas que del mismo se deriven que serán de aplicación en la forma y plazos establecidos en el mismo y en sus anexos. Salvo que medie denuncia de cualquiera de las partes a la otra con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento de la vigencia del Convenio o de sus prorrogas, este quedará prorrogado automáticamente por un año. Esta circunstancia determinará un incremento en las tablas salariales, igual al IPC nacional previsto.

Artículo 3º.- Vinculación a la totalidad.

Las partes se obligan y vinculan a la totalidad de lo establecido en le presente convenio que constituyen un todo orgánico e indivisible. La invalidación parcial o total de con convenio, por efecto y competencia de cualquier organismo laboral o judicial producirá la anulación del presente convenio si bien las partes se comprometen a su corrección si así procediera con el fin de evitar la nulidad del convenio.

Artículo 4º.- Derecho Supletorio.

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Pastelería Heladería, Repostería y Platos Combinados, aprobado por resolución de la Dirección General del Trabajo el 13/02/1996 y publicada en el B.O.E. de 11/03/1996, así como en el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 5º.- Compensación y Absorción.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicadas en la empresa cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia. Su aplicación operativa deberá hacerse en los términos y condiciones de homogeneidad (jornada, descansos, permisos etc.) Asimismo estas condiciones serán absorbidas, hasta donde alcancen por los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas.

El conjunto de las condiciones establecidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas y obligatorias por lo que condiciones individuales de los trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2006 que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio deberán respetarse en su cómputo anual.

Artículo 7º.- Nulidad de pactos anteriores.

Quedan nulos y sin efecto todos los pactos individuales o colectivos vigentes a la firma del presente convenio a excepción de las condiciones individuales mas beneficiosas, tal como desarrolla el artículo 6.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria.

A los fines establecidos en el Artículo 85 del R.D.L. 1/95 se constituirá una comisión paritaria integrada por tres representantes de la empresa y otros tres del comité de empresa. Cada parte podrá designar los asesores que consideré oportuno y podrán participar técnicos en representación de la empresa y del comité si así se considera por cualquiera de ellas.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 10 días laborales y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de la petición de la reunión. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y lo así acordado tendrá carácter vinculante. De no obtenerse acuerdo, el punto litigioso se someterá a la jurisdicción u organismo al que legalmente le corresponda su resolución.

Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- Interpretación de la aplicación de las cláusulas y contenidos del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9º.- Tribunal de Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes acuerdan someter ante el TAMIB las discrepancias y conflictos tanto individuales como colectivos que puedan derivarse de la aplicación del presente convenio de acuerdo con el reglamento de funcionamiento de dicho tribunal.

EMPLEO Y CONTRATACION.

Artículo 10º.- Clasificación según permanencia.

El personal ocupado en la empresa se clasificará según su permanencia en la siguiente forma:

- Personal de plantilla fijo: Es el que presta sus servicios en la empresa de forma permanente.
- Personal Temporal: Es el que se contrata al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales legalmente permitidas y por las causas establecidas en dichas modalidades.
- Personal fijo discontinuo: Es el que presta sus servicios en la empresa de forma permanente pero discontinua para atender necesidades estacionales y de campaña.
- Personal a tiempo parcial: Es el que se contrata al amparo de cualquier modalidad de contratación establecida legalmente, por tiempo inferior a otro trabajador comparable en jornada completa.

Artículo 11º.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba al ingresar en la empresa queda establecido así:

Técnicos Titulados

6 meses.

Técnico no titulado	3 meses.
Administrativos	1 meses.
Subalternos	15 días.
Mercantiles	2 meses.
Obreros	2 mes.

Durante los periodos de prueba tanto el trabajador como la empresa podrán libremente resolver el contrato sin necesidad de preaviso y por tanto sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Artículo 12º.- Cese y plazo de preaviso.

El personal que después de superar el periodo de prueba desee cesar en el servicio de la empresa vendrá obligado a dar los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos Titulados:	2 meses.
Técnicos no titulados:	1 mes.
Resto de personal:	15 días.

El incumplimiento de dicho plazo ocasionará al trabajador la pérdida de la retribución real correspondiente a los días que le faltaran para cubrir el plazo que se le descontará de la liquidación de cuentas correspondiente.

Artículo 13º.- Circunstancia de acumulación o exceso de pedidos.

Los contratos celebrados por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad norma de la empresa podrán tener una duración máxima de 12 mensualidades en un periodo d 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad con independencia de la retribución asignada a su categoría y en compensación a su eventualidad una indemnización de 8 días de salario Base y Plus Convenio por año trabajado, o en su defecto la parte proporcional que se percibirá al finalizar el respectivo contrato. Este derecho lo perderá el trabajador que continúe al servicio de la empresa con carácter fijo y en cualquiera de sus modalidades.

Artículo 14º.- Fijos Discontinuos.

Tendrán esta consideración los trabajadores que completen dos temporadas consecutivas. No se establece periodo de ocupación mínimo dentro de cada temporada ya que esta vendrá determinada por las necesidades productivas o de mercado.

A tal efecto se determina que en temporada no turística una misma zona estará atendida normalmente por una sola ruta, ya que esta solo estará integrada por los clientes que tienen abierto su establecimiento de forma permanente, es decir todo el año. A medida que se inicia la temporada los clientes estacionales van abriendo sus establecimientos y por lo tanto la ruta se va engrosando lo que hace necesaria la progresiva creación de rutas adicionales identificadas y codificadas y consecuentemente el progresivo llamamiento de los fijos discontinuos, los cuales atenderán a los clientes no ha razón de si son o no de temporada sino por la mejor coordinación del servicio en atención a la situación de sus establecimientos. De igual modo, pero a la inversa sucede también a medida que se cierran los establecimientos normalmente en el mes de octubre, pues la empresa reorganiza las rutas de esa zona refundiéndolas de tal modo que se ira produciendo el progresivo cese de los fijos discontinuos hasta el final de la temporada que las rutas queden atendidas de la misma forma y con los mismos medios que a inicio de temporada.

El llamamiento para cada temporada de los trabajadores contratados bajo esta modalidad se realizará por orden de antigüedad en la empresa en cada Delegación o centro de trabajo. Para su control y seguimiento se creará un listado en que el que figuren las referencias del trabajador fecha de antigüedad, actividad o puesto y fecha aproximada de inicio. La finalización del periodo de ocupación normalmente durante el mes de octubre vendrá determinada por la conclusión de los trabajos para los que fue contratado.

El empresario deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de 20 días naturales desde el inicio de dicha actividad. El inicio podrá retrasarse mas allá de los 20 días siempre y cuando se comunique por escrito al trabajador la fecha concreta de incorporación al trabajo antes de que transcurran los primeros 20 días y que no podrá superar un nuevo plazo de 20 días. No obstante a lo largo de todo el año la empresa facilitará la contratación a estos trabajadores para la realización de trabajos discontinuos e intermitentes.

En el caso de iniciadas las actividades y de no efectuarse el llamamiento en los plazos indicados o cuando el trabajador tenga conocimiento de que su plaza ha sido ocupada por otro trabajador con menos derecho y sin que mediera acuerdo podrá el trabajador instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello a partir del día siguiente de los 40 primeros de iniciada la actividad.

La empresa antes de realizar un contrato temporal para realizar la misma actividad que un trabajador Fijo Discontinuo deberá proponer la ocupación del

puesto al colectivo de Fijos Discontinuos que no este en activo por orden de antigüedad.

Ante una vacante o la creación de un nuevo puesto de trabajo de carácter indefinido los trabajadores contratados como fijos discontinuos tendrán la preferencia para su cobertura por orden de antigüedad.

Los modelos de comunicación de llamamiento e interrupción se ajustarán a los formularios del INEM.

Artículo 15º.- Tiempo Parcial.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como acción a las horas ordinarias pactadas en el contrato de tiempo parcial, su realización estará sujeta a las siguientes normas:

- Solo se podrá pactar, y siempre por escrito, la realización de las horas complementarias en el caso de contratos indefinidos a tiempo parcial, dicho pacto podrá formalizarse ya sea a la firma del contrato o una vez iniciado este.

- El número de horas complementarias que se pacten no podrá superar el 50% de las horas ordinarias de trabajo, no pudiendo superar la suma de ambas la jornada de un trabajador a tiempo completo. El Trabajador conocerá con una antelación de 24 horas salvo que fuera posible avisar con mas antelación el horario en el que debe realizar las horas complementarias

La distribución de la jornada ordinaria se realizará en cada periodo de contratación anualmente de acuerdo a las necesidades previsibles de producción pudiendo ser distinta cada año

Por regla general los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutaran sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre el uno de mayo y treinta de septiembre.

En lo no dispuesto en el presente artículo será de aplicación lo regulado en materia de contratación a tiempo parcial Art. 12 del E.T.

CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 16º.- Cualificación del personal al servicio de la Empresa.

La estructura profesional de los trabajadores de la empresa estará compuesta de los siguientes Grupos Profesionales y Categorías, los cual no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, así como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Grupos Profesionales:

- I Técnicos
- II -Administrativos
- III Subalternos
- IV Mercantiles
- V Obreros

Grupo I Técnicos: Quedan clasificados en este grupo aquellos quienes realizan trabajos que exijan titulación o sin ella adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II Administrativos: Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III Subalternos: Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñen funciones que solo precisen estudios primarios.

Grupo IV Mercantiles: Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñen funciones de exposición, venta y/o reparto de productos, bien de forma directa, o sea en relación con el cliente, bien de forma indirecta, o sea dirección, gestión, supervisión, tanto del personal propio como la relación con el cliente.

Grupo V Obreros: Quedan clasificados en este grupo quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendido en cualquiera de los grupos anteriores.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías profesionales, con sus correspondientes definiciones:

I- TECNICOS

1.- Titulados.

Técnico Titulado de Grado Superior.- Es quien, en posesión de título académico superior desempeña en la Empresa funciones propias de su titulación.

Técnico Titulado d Grado Medio.- Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones propias de su titula-

ción.

2.- No Titulados.

Director de Departamento.- Es quién asume la responsabilidad de un departamento aunque no tenga titulación.

Jefe de Sección.- Es quién con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y a las órdenes del Director de Departamento, dirige el trabajo de los jefes de sección y es responsable de la forma de ordenarse aquellos y de su disciplina.

3.- Proceso de datos.

Jefe de Proceso de datos.- Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores. Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de Hardware y Software más idóneos, colaborar con los departamentos, usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades del análisis funcional y orgánico, programación y exploración y representar a la empresa en las relaciones con centros de cálculo externos; por último estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

Analista – Programador.- Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados en función de las posibilidades de hardware y el software de la instalación y de las necesidades de la empresa para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

Operador.- Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan e instrucciones recibidas.

4.- Laboratorio.

Técnico de Laboratorio.- Es quien con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria con o sin empleados a su cargo y con un alto grado de cuidado y precisión realiza las siguientes funciones:

Análisis, dosificación de formulas y determinaciones de laboratorio calculando los correspondientes resultados, obtención de muestras, certificados de calidad, Boletín de análisis, informes sobre análisis y especificaciones de tipo práctico para primeras materias, productos acabados y productos intermedios; desarrollo de pruebas industriales en la planta piloto y fabricación u otras similares, cuidando del buen funcionamiento de los aparatos y de su homologación, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de formulas de mantenimiento del equipo, material y célula de trabajo. Es el responsable de la aceptación de la calidad del producto terminado que controla, precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

Auxiliar de Laboratorio.- Es quien bajo supervisión del Técnico de Laboratorio realiza análisis, dosificación de formulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

II - ADMINISTRATIVOS

Secretario de Departamento: (Jefe de Administración) Es el trabajador que con conocimientos completos de administración realiza las funciones que su mando directo, o sea, el Director de Departamento, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas deben constar la discrecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

Oficial de 1ª Administrativo.- Es el trabajador con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago dependiendo directamente de un jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza; facturas y calculo de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, calculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y calculo de las nominas de salarios, sueldos y/o operaciones analógicas, se incluyen en esta categoría los taquimecanografitos en un idioma extranjero.

Oficial de 2ª Administrativo.- Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros correspondencias y demás trabajos similares.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

IV- MERCANTILES.

Jefe de Área.- Es quien gestiona la acción de venta, objetivos y/o promoción en el área geográfica encomendada por el director del departamento y bajo las órdenes del mismo, efectuando contactos con los clientes y dirigiendo la labor del personal integrado en su área. Esta Categoría sustituye a la anterior de Jefe de Ventas.

Supervisor.- Es quien, a las órdenes de su mando superior efectúa actividades para potenciar las ventas de las rutas asignadas, supervisando, controlando e instruyendo al grupo de vendedores asignados a su cargo y realizando las otras tareas propias de su puesto. Esta Categoría sustituye a la anterior de Inspector de Ventas.

Vendedor Autoventa.- Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido del género a servir, el transporte, venta y colocación del mismo en expositores o lineales, conduciendo el vehículo apropiado para las ventas a realizar, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, retirada de cestas y de los productos caducados en la cantidad que autoriza la empresa y, en su caso, actividades de oferta y entrega de carteles de los mismos, informando a su supervisor o mando superior en lo posible de cualquier incidencia en la ruta, comunicando al taller mecánico de cualquier anomalía en el vehículo y cuidando de la conservación y buena presentación del mismo.

V- OBREROS.

1.- Mantenimiento

Oficial de 1ª de Mantenimiento.- Es quién ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para realizar las funciones asignadas a esta categoría posee además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios por lo que se le pueden exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de maquinas, instalaciones o edificios de todo tipo o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.

Oficial de 2ª de Mantenimiento.- Integran esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1ª de mantenimiento ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondientes.

Especialista de Mantenimiento.- Es quién ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

Ayudante de Mantenimiento.- Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación con menos de cuatro años de antigüedad en la empresa.

2.- Producción.

Al ser limitada la producción de cada referencia y muy amplia la gama de productos, se hace necesaria la multifuncionalidad y movilidad en la tareas y puestos de trabajo por lo cual las actividades a desarrollar por los trabajadores en cualquiera de las categorías relacionadas comprenderán tanto labores específicas de producción, sin distinción de líneas ni productos como aquellas consideradas como complementarias. Su aplicación vendrá determinada por necesidades de la producción, respetando en todo caso el artículo de la movilidad funcional.

Oficial de 1ª de Producción.- Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción. Igualmente quedará adscrito a

esta categoría quien se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción realizándolos tanto a máquinas como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Integran esta categoría los oficiales a los que se les exija:

- Ejecución perfecta del trabajo a partir de instrucciones muy generales (documentación, fórmulas, tecnologías, etc.) y bajo ligera supervisión, necesitando iniciativa y toma de decisiones con autonomía de juicio.
- Responsabilidad sobre máquinas e instalaciones de producción de alta complejidad (su conservación, limpieza, etc.).
- Responsabilidad sobre la producción propia de las instalaciones a su cargo, con un alto nivel de calidad (pesaje, formulación, homogeneizado, etc.).
- Aptitud y experiencia para determinar, al tacto o a la vista, el estado de un proceso cualquiera con precisión y toma de responsabilidad en calidad y cantidad.
- Constante atención a aparatos de control diversos (temperaturas, presiones, etc.) o gráficos.
- Ejecución perfecta del trabajo que requiera aptitud para la toma de responsabilidad en calidad y cantidad de un envasado, con autonomía de juicio y toma de decisiones.
- Responsabilidad sobre máquinas, instalaciones de envasado, acabado o empaquetado de alta complejidad (conservación, limpieza, etc.).
- Responsabilidad sobre el envasado y acabado propio en las instalaciones a su cargo con un alto nivel de calidad (peso, presentación, acabado, etc.).
- En general, dominar su especialidad de manera segura y autónoma en los límites de las condiciones normales.

Oficial de 2ª de Producción.- Integran esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1ª ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondientes.

Especialista de Producción.- Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda de producción estando capacitados para suplir a estos en caso de su ausencia.

Ayudante de Producción.- Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda de producción estando capacitados para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure esta situación con menos de cuatro años de antigüedad en la empresa..

3.- Almacén.

Oficial de 1ª de Almacén.- Es quien esta encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlos en los estantes o lugares señalados registrando en los libros u hojas de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, así como las operaciones de manipulación y movilidad de productos, cajas, cestas, entre otros, bajo las órdenes de su mando correspondiente. Es quien bajo las ordenes de encargado y/o mando superior realiza el control de los productos carros, cestas y materia de promociones recibidos de los proveedores y controla y verifica la carga y descarga de los mismos a los que deben efectuar la venta y/o reparto, contabilizando el genero de cambio y/o devolución y realizando aquellas otras tareas propias de su puesto.

Oficial de 2ª de Almacén.- Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, control de productos pesaje y traslado de las mercancías, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Especialista de Almacén.- Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda de Almacén, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

Ayudante de Almacén.- Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a Oficiales de primera y segunda de Almacén estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación, con menos de cuatro años de antigüedad en la empresa.

4.- Limpieza.

Limpiador.- Es quien se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén y oficinas y servicios entre otros de la Empresa con criterios de orden y sanidad realizando al propio tiempo control y suministro de materiales de limpieza.

RETRIBUCIONES

Artículo 17º.- Composición de la política retributiva.

La retribución estará constituida por el Salario base, Plus Convenio así como por el resto de pluses y complementos establecidos en el presente convenio.

El personal que trabaje a tiempo parcial, tendrá la retribución proporcional a la jornada que realice.

Se establece para cada uno de los años 2007, 2008 y 2009 un incremento del 2,5% a cuenta, sobre salario base, plus convenio y demás conceptos de carácter retributivo establecidos en el presente convenio, a excepción de las horas extraordinarias. A final de año y una vez conocido el IPC estatal se llevará a cabo una revisión salarial del diferencial que se produzca entre el incremento a cuenta y el IPC real + 0,5 desde el 1º de Enero de cada año.

En los años 2007, 2008 y 2009 se incrementarán un 2% a cuenta las horas extraordinarias, en el supuesto de que el I.P.C. real del estado superase este porcentaje se llevara a cabo una revisión del diferencial con efectos retroactivos desde el uno de enero de cada año.

Los mencionados incrementos no serán de aplicación a aquellos conceptos bien salariales o extrasalariales para los que se haya establecido previamente una cuantía concreta para cada año de vigencia del presente convenio.

El pago mensual se efectuara por transferencia bancaria a realizar el antepenúltimo día laborable de cada mes, con destino a la cuenta y entidad financiera que cada trabajador designe.

Artículo 18º.-Salario Base.

El salario Base del personal afectado por este convenio colectivo será para cada categoría el que se indica en las tablas salariales Anexo I.

Artículo 19º.-Plus Convenio. (Plus Actividad)

Se establece un Plus Convenio que se devengará por día natural cuyo valor queda fijado en las tablas salariales de los Anexo I.

Art. 20º.- Complemento Ad personam.

Este complemento se devengara de la forma siguiente: Los importes que cada trabajador tuviere acreditado a 31 de diciembre de 2006 por el concepto de antigüedad serán mantenidos a título personal en el concepto 'Complemento Ad Personam' a estos complementos consolidados a todo el personal que tuviera acreditado este concepto en esa fecha se le irán sumando gradualmente los importes económicos que hubiera devengado el trabajador por cada nuevo trienio hasta alcanzar un máximo de 8. Las cantidades que resulten a favor de cada trabajador se conservaran a título personal y se actualizaran cada año en la misma proporción que se pacte como subida salarial del convenio. Los trabajadores que perciban el presente complemento ad personam no tendrán derecho al plus compensatorio que se fija en el art. 21 del presente convenio.

Art.21º.- Plus compensatorio.

Quienes no perciban complemento ad personam percibirán un plus compensatorio equivalente al 2,75% sobre el salario base.

Art. 22º.- Incompatibilidad de complemento ad personam y plus compensatorio.

En definitiva el complemento ad personam y el plus compensatorio son incompatibles entre sí por cuyo motivo el trabajador que cobre uno de ellos no percibirá el otro.

Artículo 23º.- Plus de Nocturnidad.

El personal que realice la jornada normal de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un complemento por día efectivo de trabajo de 8,70€, siempre que trabaje mas de 7 en dicho periodo nocturno. Quienes realicen igual o menos horas diarias de trabajo de las previstas anteriormente percibirán un incremento equivalente al 25% sobre del salario base por hora efectivamente trabajada

Este complemento no se retribuirá en periodo de vacaciones ni se computará a efectos de gratificaciones extraordinarias ni otros complementos.

Artículo 24º.- Plus Domingos y Festivos.

Todos aquellos trabajadores que trabajen en domingo o festivo percibirán durante la vigencia del presente convenio una prima de 37€ por domingo o festivo trabajado. Su abono se efectuará con carácter mensual.

Artículo 25º.-Festivos especiales.

Junto a la confección del calendario anual se fijarán un máximo de tres festivos que dado su carácter local o autonómico tendrán consideración de 'especial'. La producción de esos días deberá garantizarse previamente mediante la confección de una bolsa de trabajadores voluntarios.

La prestación de servicios esos días será compensada con un día de libranza y 120€.

Artículo 26º.- Dietas.

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual como compensación de los gastos, perjuicios e incomodidades que le origina la obligación de desplazarse de la localidad donde se encuentra su centro de trabajo y presta sus servicios habitualmente a otra localidad con el fin de realizar los trabajos encomendados por la empresa. Por este servicio, durante la vigencia del presente convenio, el trabajador percibirá una diara de 32€ por cada día de desplazamiento y pernocta, siendo a cargo de la empresa los gastos propios del desplazamiento y alojamiento. La citada dieta comprenderá el desayuno, almuerzo y cena.

Artículo 27º.- Prima mantenimiento de vehículo.

Durante la vigencia del presente convenio los vendedores Auto-venta que no habiendo tenido ningún accidente y mantuvieran el vehículo en perfecto estado de mantenimiento, tendrán derecho a percibir una prima por este concepto consistente en 120€ mensuales o la parte proporcional de esta cantidad caso de no haber trabajado todo el mes.

Artículo 28º.- Comisiones vendedores Autoventa.

Los vendedores Autoventa percibirán durante la vigencia del presente convenio una comisión por venta mensual de acuerdo con el siguiente escalonado.

De	0€	a	6.010€	2,5%
De	6.010€	a	9.015€	3,0%
De	9.015€	a	12.020€	3,5%
De	12.020€	a	15.026€	4,0%
De	15.026€	a	18.030€	4,5%
Mas de	18.030€	a		5,0%

Artículo 29º.- Objetivos vendedores Autoventa

Los vendedores Autoventa que cumplan los objetivos que mensualmente marque la empresa tendrán derecho a percibir durante el periodo de vigencia del presente convenio un complemento de 150€.

Artículo 30º.- Complemento rutas extrarradio vendedores Autoventa.

Se establece un complemento de 69€ mensuales, durante el periodo de vigencia del presente convenio para aquellos vendedores Autoventa que realicen una ruta cuyo inicio diste mas de 30 Km. del almacén de carga. En el supuesto de no trabajar todo el mes se percibirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 31º.-Horas Extraordinarias.

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que sobrepasen la jornada máxima ordinaria de trabajo diaria de aplicación en el presente convenio y serán realizadas inmediatamente antes o después del horario de trabajo.

Las horas extraordinarias serán clasificadas y retribuidas según corresponda según al momento en que efectivamente se realicen en los valores que se indica para cada categoría profesional en las tablas salariales, Anexo II.

A elección del trabajador las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre en la proporción de una hora por una hora veinte minutos para las normales y una hora por una hora treinta minutos para las nocturnas, debiéndose acumular por días completos y estableciéndose las fechas de disfrute por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 32º.-Pagas Extraordinarias.

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de Salario Base, Plus Convenio, complemento Ad personam o plus compensatorio.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonaran en los siguientes periodos y fechas:

- Paga de Marzo: Se abonará el 31 del mismo mes, se devenga de enero a diciembre del año anterior.
- Paga de Junio: Se abonará el 20 del mismo mes, se devenga de Julio a Junio.
- Paga de Diciembre: Se abonará el 22 de diciembre, se devenga de enero a diciembre.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 33º.-Paga de vinculación.

Consistente en una paga de diez días, mas un día por cada año de antigüedad completado, a razón del 80% del Salario Base mas el complemento Ad personam a cada trabajador fijo con mas de un año de antigüedad, se hará efectiva antes del 31 de octubre de cada año.

Artículo 34º.-Paga de no absentismo.

Tendrán derecho a una paga a percibir en el mes de Enero, consistente en el 2 por ciento del salario base y plus convenio, todos aquellos trabajadores fijos que habiendo prestado sus servicios que desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, su absentismo laboral por cualquier motivo, no supere los siete días de trabajo efectivo; salvo que la causa de la ausencia sea derivada de Accidente de Trabajo, Crédito Sindical o Maternidad.

En relación a los fijos discontinuos, se tendrá en cuenta la parte proporcional al trabajador.

Artículo 35º. Incentivo para la Mejora de la Productividad.

Se constituye a partir del año 2006 un complemento salarial como incentivo para el incremento y mejora de la productividad que se pagará en el mes de septiembre y que será proporcional en el supuesto de no llegar a un año de antigüedad en la empresa. Este incentivo consistirá en una cantidad lineal para todos los trabajadores fijos equivalente a la parte proporcional del 0,5% de la masa salarial excluyendo de dicha masa horas extras, comisiones, objetivos y dietas. A este importe se acumulará anualmente como incentivo en el mes de septiembre el 0,5% de la masa salarial del año anterior. Los periodos de permanencia en situación de IT por enfermedad, accidente o maternidad no deducirán para su cómputo valorándose como si hubiesen permanecido en activo.

Las cantidades acreditadas en septiembre de 2006 por el personal afectado por los acuerdos de fecha 28 de Julio de 2005 se acumularán al presente incentivo a título personal.

Artículo 36º. Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, un anticipo mensual a cuenta de hasta un 90% de la retribución a devengar. Los anticipos del Salario, se deberán solicitar al departamento de personal.

Los anticipos deberán solicitarse con antelación necesaria y se transferirán los días 10 y 20 de cada mes, caso de ser estos festivos, el día anterior.

Artículo 37º. Plus de transporte y limpieza Ropa.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán a partir del 1 de Enero de 2007 en concepto de suplidos por gastos de transporte y lavado de ropa un plus extra salarial de 1,1633€ por día efectivamente trabajado.

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO.

Artículo 38º.- Facultad de Dirección.

La Dirección y organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice el buen fin de la cada operación. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento y sin menoscabo de las competencias que en esta materia reconocen las leyes a los representantes de los trabajadores. Estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación previa del comité de empresa en sus competencias.

Artículo 39º.- Cambio del puesto de trabajo durante el embarazo.

La mujer embarazada, en función de que la actividad que desarrollase pudiera estar expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto y así lo certifique el medico de la Seguridad Social o profesional medico que supervise el desarrollo de dicho embarazo podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo sin perdida de ningún concepto retributivo.

JORNADA VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 40º.- Jornada.

Se establece una jornada anual durante toda la vigencia del presente convenio, cuyo número de horas será el que resulte de su distribución en 38 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo acordado en el calendario laboral.

Aquellos trabajadores que realicen jornada continuada tendrán derecho a un descanso diario de veinte minutos de bocadillo considerados como trabajo efectivo, cuya distribución se acordará con la dirección.

La jornada laboral ordinaria de trabajo efectivo se establece en 38 horas semanales.

El régimen de trabajo y descanso semanal será el siguiente:

El personal de producción del centro de Palma de Mallorca trabajará cinco días a la semana y descansará dos, de acuerdo con la siguiente distribución:

Trabajadores que presten servicios en domingos y festivos: Librarán los sábados y de forma rotativa otro día laborable a la semana, y las vísperas de los festivos trabajados. Trabajadores que no presten servicios en domingos y festivos: En invierno o sea en temporada baja librarán semanalmente los domingos y sábados. En verano, temporada alta, librarán el domingo y de forma rotativa otro día laborable a la semana. En ambos casos librarán los festivos. En el calen-

dario laboral de cada año se fijará el inicio y final de la campaña de verano que será de seis meses. En caso de que exista la posibilidad se estudiará la reducción del periodo de campaña.

El personal de mantenimiento trabajará cinco días a la semana y descansará dos de forma rotativa.

El personal de producción de los centros de Menorca e Eivissa trabajará seis días a la semana de domingo a viernes, descansando los sábados.

El personal administrativo e informático librará el sábado y domingo, con excepción de Administración ventas y Administración logística que librará los domingos.

El personal de ventas trabajará de acuerdo con la siguiente distribución:
Los Supervisores del centro de Palma, trabajarán durante todo el año de lunes a sábado, librando el domingo y uno de cada dos sábados consecutivos.
Los Supervisores en el centro Ibiza, trabajarán durante todo el año de lunes a sábado, librando el domingo.
Los Vendedores auto-venta, trabajarán durante todo el año de lunes a sábado librando el domingo.

El personal de almacenes de logística, control delegación y suministros trabajará durante todo el año de lunes a sábado librando los domingos y un día entre semana rotativo.

Quienes semanalmente descansen en domingo, descansarán también los días festivos y quienes semanalmente descansen en sábado, descansarán las vísperas de los festivos y trabajarán los correspondientes festivos anuales.

Serán considerados a todos los efectos días productivos los domingos y festivos. Los trabajadores que libren semanalmente de forma rotativa y que la empresa requiera de ellos, excepcionalmente sus servicios en su día de libranza rotatorio, por ausencia de otro trabajador, estarán obligados a trabajar dicho día, librando otro día de las mismas características antes de finalizar la siguiente semana; salvo que el trabajador, de común acuerdo con la empresa, decida compensarlo o trasladarlo a otra fecha. El periodo vacacional no se considera ausencia a los efectos mencionados.

Artículo 41º.- Horarios.

Los horarios de trabajo se establecerán en función de la ocupación del puesto de trabajo, turno, sección y régimen de descansos, y deberán ser expuestos junto a los calendarios laborales en sitio visible para conocimiento de los trabajadores. Durante el periodo estival o de campaña se ampliarán los turnos de producción con el denominado Turno II Donut verano que iniciará su actividad diaria a las 14 horas y al que serán trasladados de otros turnos Donut los trabajadores que determine la dirección de la empresa.

Expresamente se pacta para los turnos de producción, que si se produjera una modificación horaria derivada de una reducción de la jornada de trabajo, establecida de forma legal o pactada, deberá respetarse en cualquier caso la concatenación de los horarios, de tal modo que unos turnos se inicien inmediatamente al término de sus anteriores y así sucesivamente.

Los complementos salariales tales como objetivos, comisiones, compensación rutas extrarradio, gratificaciones, pluses, etc. que perciba el personal mercantil serán compensatorios de la irregularidad y prolongación de horarios y jornada, que por necesidades del servicio y atención a los clientes deba realizar dicho personal. Consecuentemente no percibirán cantidad alguna en concepto de horas extraordinarias, nocturnidad y festivos. No obstante, y a pesar de carecer de un horario específico dadas las especiales características del trabajo del personal de ventas, la empresa se compromete a establecer un sistema de carga que agilice los tiempos de espera de los vendedores y facilite la salida.

Artículo 42º.- Calendario Laboral.

El calendario laboral se establecerá anualmente, mediante acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa. Las negociaciones se iniciarán en el último trimestre del año anterior al calendario a fijar, una vez publicado el calendario de festivos anuales. En caso de desacuerdo, se presentará ante la autoridad laboral, para que ésta resuelva.

Artículo 43º.- Festividad de San Honorato.

Para conmemorar la festividad del patrón de los panaderos se fija el primer lunes de marzo de cada año como día festivo, en el supuesto que este fuera ya festivo se trasladaría al siguiente lunes y si coincide con el día descanso laboral se trasladará a otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 44º.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones 24 días laborables, durante los cuales percibirán exclusivamente los conceptos salariales.

Se entenderán como días laborables, solo a los efectos de cómputo, cinco días laborables y dos festivos a la semana, independientemente de la jornada

semanal que tenga cada trabajador. El inicio de las vacaciones será el primer día laborable de la semana correspondiente a cada trabajador, salvo casos excepcionales de días sueltos a petición del trabajador, en este caso se computarán todos los días laborables incluidos en el periodo.

Las fechas de vacaciones de los trabajadores se establecerán dentro del periodo inercial de común acuerdo entre la empresa y la Representación legal de los trabajadores mediante la aplicación de periodos rotativos.

A petición del trabajador podrá disfrutarse un periodo vacacional que en ningún caso será superior a los 15 días naturales durante la campaña estando esta comprendida generalmente entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

Quienes por necesidad de la empresa deban disfrutar todas las vacaciones fuera del periodo anteriormente mencionado, estas serán de 26 días laborables.

Para el cómputo de días de vacaciones anuales se tomarán como periodo de devengo el trabajado durante los doce meses anteriores al uno de Julio del año de disfrute. En los casos de matrimonios cuyos cónyuges trabajen en la Empresa, el periodo vacacional será coincidente. Las listas de vacaciones se harán públicas antes del 31 de marzo de cada año.

En caso de que algún trabajador esté en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) antes de hacerse públicas las listas de vacaciones, éstas se le guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar, y siempre que la misma se dé antes de terminar el año natural en curso.

Artículo 45º.- Permisos Retribuidos.

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

- Quinde días naturales en caso de matrimonio, o pareja de hecho debidamente registrada.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo.
- Tres días en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador precise desplazarse fuera de las islas el plazo será de cinco días naturales.
- Cinco días en caso de enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador precise desplazarse fuera de las islas el plazo será de siete días naturales.
- Hasta tres horas para asistencia médica ambulatoria en la S.S. siempre que esta coincida con el horario del trabajador. Así mismo y aportando el justificante de asistencia médica se concederá permiso retribuido de un máximo de tres horas para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria, de hijos menores de 18 años, cónyuge o familiares a cargo siempre que este debidamente justificada la convivencia y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

Las horas que excedan de las retribuidas se imputaran al trabajador como no retribuidas

PRESTACIONES ASISTENCIALES Y ACCION SOCIAL.

Artículo 46º.- Incapacidad Transitoria.

Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la seguridad social reciban los trabajadores en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa, durante los 10 primeros día de baja complementará la prestación hasta alcanzar el 100% de su base de cotización.

El Pago de dicho complemento quedará condicionado a que los índices de absentismo por los mismos conceptos no superen los del año inmediatamente anterior.

En Cualquier caso y a partir del décimo sexto día, la empresa abonará un complemento del 25% de la base de cotización de la prestación que reciba el trabajador.

En caso de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional, dicho complemento será igualmente del 25% de su base de cotización, y se percibirá desde el primer día. En todos los casos se establece un periodo máximo de un año a partir de la fecha de la baja de I.T. y se condiciona su pago a que el trabajador tenga derecho a prestación de la Seguridad Social y que la empresa mantenga la obligación de cotizar.

Los vendedores Autoventa que se encuentren de baja por accidente laboral percibirán durante un máximo de tres meses el mismo objetivo que el vendedor que le sustituya restando del mismo la cantidad que el primero hubiese podido percibir por este concepto el mes anterior al de la fecha de la baja.

Artículo 47º.- Jubilación.

Para aquellos trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación anticipada siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de 15 años de pres-

tación de servicios se establecen unos premios fijados en las siguientes cuantías:

- A los 64 años; 60 días de salario real.
- A los 63 años; 252 días de salario real.
- A los 62 años; 348 días de salario real.
- A los 61 años; 444 días de salario real.
- A los 60 años; 540 días de salario real.

Para poder causar derecho a estos premios el trabajador deberá comunicar su decisión por escrito, fehacientemente con una antelación mínima de 6 meses. En el caso de que la antigüedad del trabajador fuera inferior a 15 años la indemnización se reducirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 48º.- Indemnización por Muerte o Invalidez.

La empresa contará con una póliza de seguro durante todo el periodo de vigencia del presente convenio, por periodos mínimos anuales, para todos los trabajadores con las siguientes cuantías de indemnización:

- 16.650 €; en caso de fallecimiento, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas cualquiera de ellas de accidente de trabajo ó enfermedad profesional.
- 6.650 €; en caso de fallecimiento, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas cualquiera de ellas de accidente no laboral.
- 2.000 €; en caso de fallecimiento por muerte natural.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonaran al viudo/a ó beneficiarios legales del trabajador/a, según las normas de la seguridad social.

El comité de empresa y o los delegados de personal recibirán con carácter anual, copia del justificante del pago de la prima de seguro concertado por la empresa.

Este artículo entrara en vigor a los treinta días de la publicación en el Boletín Oficial de la comunidad del presente convenio. Entre tanto seguirá en vigor las cantidades fijadas en el convenio anterior del sector.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa causarán en caso de fallecimiento a favor de los cónyuges, descendientes o ascendentes y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad de cuatro meses de salario de convenio.

Artículo 49º.- Ayuda Escolar.

Se establece una ayuda escolar anual de 155 euros para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de al menos un año en la empresa, abonables en el mes de agosto de cada año, a los trabajadores que tengan hijos menores de 3 años el día 31 de agosto de cada año. También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos de 3 años de edad o más siempre que acrediten la matriculación en Centros Oficiales para la realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional de grado medio, formación profesional de grado superior, estudios universitarios o equivalentes e incompatible con la realización de cualquier tipo de trabajo remunerado. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso.

Dicha ayuda escolar se entiende por hijo/a y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa solamente tendrá derecho uno de ellos a percibir dicha ayuda escolar. En el caso de divergencia entre ambos la empresa lo abonará al trabajador más antiguo de los dos. En los casos de divorcio o separación se estará en lo que dicte el Juez.

En el caso de que hijo que genera el derecho fuera minusválido la ayuda será de 200€

Artículo 50º.-Ayuda A Disminuidos Físicos Y Psíquicos.

Se establece una ayuda mensual de 95,50€ para los hijos, cónyuges y/o hermanos de los trabajadores que tengan el 33%, al menos, de la minusvalía reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal y estando el disminuido a cargo del trabajador. La ayuda al disminuido se verá incrementada en los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el incremento del convenio.

Artículo 51º.- Préstamos.

Durante la vigencia del presente convenio se destina un fondo para préstamos sin interés de 30.000€ para el personal fijo en plantilla, estos serán por importe máximo de 2.700€ amortizable en 15 pagas anuales, la concesión de estos préstamos se realizará por estricto orden de solicitud.

A petición de las partes podrá constituirse una comisión de cuatro miembros integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros del comité de empresa al objeto de velar por el cumplimiento y concesión de los préstamos regulados en el presente artículo.

Artículo 52º.-Parejas de Hecho.

Se aplicaran los mismos derechos a las parejas de hecho registradas en

organismos oficiales de la administración, en las materias relativas a licencias y permisos.

SALUD LABORAL E HIGIENE INDUSTRIAL.

Artículo 53º.- Elementos de Riesgo.

En virtud de las rigurosas disposiciones técnico-sanitarias relativas a las industrias de Alimentación queda terminantemente prohibido fumar, mascar chicle, comer y portar anillos, pendientes, relojes, pulseras, collares, cadenas, broches, pins, botones y cualquier elemento personal susceptible de provocar riesgo al portador o consumidor en las naves de fabricación, laboratorios, almacenes de suministros, control delegaciones, oficinas y talleres. El incumplimiento de esta prohibición será sancionado como falta grave.

Artículo 54º.- Reconocimientos Médicos.

Previamente a la entrada o alta del trabajador en la empresa y periódicamente cada anualidad se le efectuará al trabajador una revisión médica general. Dicha revisión será voluntaria y realizada por el Servicio Médico de la empresa o entidad médica concertada que consistirá entre otras pruebas en revisiones de vista, oído, electrocardiograma y en análisis de sangre y orina.

El objeto principal de estas revisiones médicas son los siguientes:

- Diagnosticar la existencia de enfermedades infecciosas, contagiosas o parasitarias.
- Valorar la capacidad del aspirante al trabajo en general.
- Precisar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse en la tarea que va a ser destinado.

Como resultado del reconocimiento previo se abrirá a cada trabajador admitido una ficha sanitaria. Cuando el trabajador se reincorpore al trabajo, después de una baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente de más de 30 días de duración podrá ser reconocido por el servicio médico antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el mes de octubre de cada año la empresa facilitará gratuitamente a todo el personal que lo desee, la vacuna antigripal y en los periodos que determinen los correspondientes servicios médicos la vacuna antitetánica.

Todas las revisiones periódicas se realizaran dentro de la jornada laboral de cada trabajador y sin pérdida económica alguna para el mismo.

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 55º.- Tablón de Anuncios.

Existirá un tablón de anuncios en cada centro de trabajo y en un lugar de fácil acceso para los trabajadores, que estará a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal para la publicación de aquellas cuestiones que se consideren de interés laboral o sindical.

La representación de los trabajadores solo será responsable de los publicado en el tablón de anuncios cuando dicho tablón este cerrado con llave y la comunicación se encuentre protegida de manipulaciones o bien este firmada y sellada por los representantes de los trabajadores, declinándose en otro caso toda responsabilidad.

Artículo 56º.- Locales para los Comités de Empresa.

El comité de empresa dispondrá de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Artículo 57º.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

En cuanto a los derechos de la representación colectiva, ambas partes se comprometen a regirse por la Legislación Vigente.

Entre los miembros del Comité de Empresa se podrán ceder las Horas Sindicales que les correspondan en beneficio de alguno o algunos de sus miembros pudiéndose acumular por periodos anuales siempre y cuando exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa mediante escrito con una antelación de al menos 15 días naturales.

Cada miembro de comité de empresa y Delegados de personal tendrán las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

No se computarán dentro del crédito de horas a que tienen derecho los representantes de los trabajadores para el cumplimiento del desarrollo de sus funciones, las horas invertidas en reuniones promovidas por la Dirección de la empresa.

Se celebrará una reunión ordinaria trimestral entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores de cada centro.

Las horas referidas a los párrafos anteriores del presente artículo serán retribuidas de tal forma, que el trabajador perciba las mismas cantidades económicas y por los mismos conceptos que si estuviera trabajando.

Artículo 58º.- Secciones Sindicales.

La Empresa, procederá a descontar mensualmente al trabajador que así lo

solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la Central Sindical a que esté afiliado, así como la aportación voluntaria a los gastos de la Sección Sindical.

DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 59º.- Prendas de Trabajo.

La empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores las prendas reglamentarias según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar. Cada prenda tendrá un valor en puntos, pudiendo el/a trabajador/a escoger entre todas las prendas por un valor idéntico al total de puntos asignados a la dotación que a continuación se detalla.

PRODUCCIÓN HOMBRESMANTENIMIENTO

PRENDA	PUNTOS	PRENDA	PUNTOS
PANTALON	1,08	PANTALON	0,93
CAMISA M/C	0,88	CAMISA M/C	0,76
CAMISA M/L	0,89	CAMISA M/L	0,78
CAZADORA	1,33	CAZADORA	0,98
GORRO	0,47	JERSEY	1,76
ZAPATILLA (*)	2,06	CHALECO	1,45
TOTAL PUNTOS	12,00	TOTAL PUNTOS	11,00

PRODUCCIÓN MUJERESSUPERVISORES

PRENDA	PUNTOS	PRENDA	PUNTOS
PANTALON	0,93	AMERICANA (ver)	2,71
CASACA M/C	1,03	PANTALON (ver)	1,00
CASACA M/L	1,03	CAMISA M/C	0,28
REBECA	1,64	AMERICANA (inv)	2,47
COFIA	0,40	CHAQUETON	2,59
ZAPATILLA (*)	1,72	PANTALON (inv)	0,90
		CAMISA M/L	0,30
		CORBATA	0,13
TOTAL PUNTOS	12,00	TOTAL PUNTOS	13,00

COBERTURA VENDEDORES

PRENDA	PUNTOS	PRENDA	PUNTOS
PANTALON	1,12	PANTALON (ver)	1,32
CAMISA M/C	0,85	POLO	0,76
CAMISA M/L	0,86	CAMISA (inv)	0,60
CAZADORA	1,17	PANTALON (inv)	1,37
GORRO	0,46	CAZADORA	1,81
ZAPATILLA (*)	2,00	CHALECO	1,25
		PONCHO	0,91
		JERSEY	1,31
		CORBATA	0,30
TOTAL PUNTOS	12,00	TOTAL PUNTOS	14,00

ALMACENES

PRENDA	PUNTOS
PANTALON (ver)	0,87
PANTALON (inv)	1,55
CAMISA M/C	0,62
CAMISA M/L	0,63
JERSEY	1,44
CHALECO	1,19
CAZADORA	1,01
TOTAL PUNTOS	12,00

(*) El actual equipamiento será sustituido y sacado del sistema de puntos en el supuesto de que el servicio de prevención considere necesario la utilización del EPI.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral.

Artículo 60º.- Multas de Trafico.

La empresa abonará el importe de las multas de tráfico impuestas por aparcamiento indebido, en hora, zona y motivo de trabajo siempre que este debidamente justificado.

En caso de retirada del permiso de conducir y siempre que sea en horario de trabajo y dedicación a la empresa. Esta garantizará mediante la opción del trabajador y durante el periodo de suspensión la prestación de servicios del trabajador en puesto de trabajo sección horario que designe la empresa con retribución mínima correspondiente a salario base, plus convenio y complemento ad personam que viniese percibiendo el trabajador. La empresa no estará obligada a respetar las anteriores condiciones cuando las causas de la infracción sean

imprudencia temeraria, embriaguez o negligencia. En tal caso la empresa podrá además sancionarle disciplinariamente.

Artículo 61º.- Suministro en Producto.

Cada fin de semana se entregará a todos los trabajadores que estén interesados una docena de pastas de bollería, Donuts o una unidad de pan de molde de los fabricados en el centro de Palma de Mallorca, cada jueves y para su mejor organización los trabajadores deberán solicitar el producto mediante el documento normalizado, el empleado que la empresa responsabilice de la preparación y suministro.

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 62º.- Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas en el presente convenio Colectivo, se clasificaran atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo ó si el total de los retrasos totalizan mas de treinta minutos al mes.

2. Son faltas graves, las cometidas contra la disciplina del trabajo, o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por el, obligar o permitir que otro trabajador simule la presencia de otro trabajador firmando o fichando por el, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en general la reincidencia en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

3. Son faltas muy graves, el fraude, hurto ó robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes los compañeros ó subordinados; y sus familiares la violación de secretos de la empresa, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y la embriaguez habitual, la reincidencia en faltas graves dentro del termino de un año, y cuentas se características análogas a las enumeradas.

Artículo 63º.- Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas Leves: Amonestación escrita, o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas Graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días.
3. Por faltas muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo por mas de quince días hasta sesenta, o despido.

Artículo 64º.- Prescripción de las Faltas.

Se entiende pro prescripción la pérdida de la acción para reclamar el cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo o convenio colectivo, por la falta de su ejercicio durante un periodo de tiempo que se determina en el párrafo siguiente.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, esta se debe fijar en el día que la empresa tenga un conocimiento pleno cabal y exacto de los mismos.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA: Independientemente de lo regulado en el presente convenio, se mantendrá la situación personal respecto del crédito de horas sindicales que dispone el actual Presidente del Comité de Empresa.

SEGUNDA: Se establece la creación de una comisión compuesta por igual número de miembros del comité de Empresa que de la Dirección de la misma para realizar la catalogación de los puestos de trabajo y su correspondiente categoría profesional, así como para establecer elementos de compensación económica en función de la polivalencia de cada trabajador y/o la realización de trabajador de superior categoría (Movilidad Funcional).

TERCERA: La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades lega-

les contempladas en los Art. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores y en el caso de producirse excedente de personal en el centro de trabajo afectado por este Convenio y ante la concurrencia de circunstancias objetivas que determinen el citado excedente de personal la empresa deberá, con carácter previo acordar con la Representación Legal de los Trabajadores la adopción de cualquier medida relacionada con la citada situación de excedente de personal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: A los efectos de conseguir los ahorros que pudieran compensar el coste que supone el incremento adicional para los tres años de vigencia de este convenio, ambas partes se comprometen, durante la vigencia de este convenio al estudio y negociación de propuestas para conseguir objetivos de mejoras organizativas y de gestión de gastos.

Corresponderá a la Empresa el hacer las propuestas de ahorro con cargo al cual se compensarán o absorberán estos pagos adicionales, pudiendo estas propuestas referirse entre otras materias a organización del trabajo u otras que puedan ser formuladas por la Empresa o sugeridas por el Comité de Empresa.

01-01-07 / 31-12-09	TABLAS SALARIALES		EJERCICIO: 2007			
TÉCNICOS TITULADOS	S. BASE	P. CONVENIO	H.EXTRA	H.EXT NOCT	H.E. FEST	H.E. NOC+FEST
TÉCNICO JEFE	794,736	387,707				
TÉCNICO	794,278	363,048				
AYUDANTE TÉCNICO	793,753	334,098				
TÉCNICOS NO TITULADOS	S. BASE	P. CONVENIO	H.EXTRA	H.EXT NOCT	H.E. FEST	H.E. NOC+FEST
ENCARGADO GENERAL	974,590	178,347				
ENCARGADO DE SECCIÓN	945,084	190,497				
AUXILIAR LABORATORIO	912,826	167,016				
ADMINISTRATIVOS	S. BASE	P. CONVENIO	H.EXTRA	H.EXT NOCT	H.E. FEST	H.E. NOC+FEST
JEFE ADMINISTRACIÓN	945,084	190,497	11,868	14,352	17,831	21,512
OPERADOR INFORMÁTICO	928,971	178,773	11,868	14,352	17,831	21,512
OFICIAL 1º	912,826	167,016	11,868	14,352	17,831	21,512
OFICIAL 2º	857,548	156,897	11,086	13,198	16,628	19,938
ESPECIALISTA ADMTVO	782,688	135,218	10,353	12,295	15,492	18,604
AUXILIAR ADMTVO	760,157	139,043	10,146	12,164	15,180	18,224
MERCANTILES	S. BASE	P. CONVENIO	H.EXTRA	H.EXT NOCT	H.E. FEST	H.E. NOC+FEST
JEFE DE VENTAS	945,084	208,017				
JEFE DE ÁREA	936,274	188,663				
SUPERVISOR VENTAS	882,370	161,482				
VENDEDOR AUTO-VENTA	835,377	152,836				
P. MANTENIMIENTO	S. BASE	P. CONVENIO	H.EXTRA	H.EXT NOCT	H.E. FEST	H.E. NOC+FEST
OFICIAL 1º	912,826	167,016	11,868	14,352	17,831	21,512
OFICIAL 2º	857,548	156,897	11,086	13,198	16,628	19,938
ESP. MANTENIMIENTO	782,685	135,218	10,353	12,295	15,492	18,604
AYUDANTE	760,154	139,049	10,146	12,164	15,180	18,224
PERSONAL PRODUCCION	S. BASE	P. CONVENIO	H.EXTRA	H.EXT NOCT	H.E. FEST	H.E. NOC+FEST
OFICIAL 1º	912,826	167,016	11,868	14,352	17,831	21,512
OFICIAL 2º	857,548	156,897	11,086	13,198	16,628	19,938
ESP. PRODUCCIÓN	782,685	135,218	10,353	12,295	15,492	18,604
AYUDANTE	760,154	139,049	10,146	12,164	15,180	18,224
PERSONAL ALMACEN	S. BASE	P. CONVENIO	H.EXTRA	H.EXT NOCT	H.E. FEST	H.E. NOC+FEST
OF 1º ALMACEN	912,826	167,016	11,868	14,352	17,831	21,512
OF 2º ALMACEN	857,548	156,897	11,086	13,198	16,628	19,938
ESPECIALISTA ALMACEN	782,685	135,218	10,353	12,295	15,492	18,604
AYUDANTE ALMACEN	760,154	139,049	10,146	12,164	15,180	18,224

— 0 —

Num. 16206

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo de la empresa EMAYA, S.A. (Área de Medio Ambiente)

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 7 de julio de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespi