

despreciarán, sea cual sea su cuantía, excepto cuando se trate de una fracción inferior a la unidad, en cuyo caso dicha unidad será respetada.

Los autobuses que se encontrasen en recorrido a la hora del comienzo de la huelga continuarán dicho recorrido hasta la cabecera de línea más próxima, debiendo permanecer, una vez alcanzada dicha cabecera de línea, en el lugar que le sea indicado por la dirección de la empresa, a fin de evitar, en todo momento, perjuicios a la circulación viaria y a la seguridad de los usuarios.

RESOLUCION de 3 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Puleva Food, SL (Código de Convenio 7100712).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Puleva Food, S.L. (Código de Convenio 7100712), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de junio de 2001, suscrito por la representación de las empresas y la de los trabajadores con fecha 31 de mayo de 2001, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 3 de julio de 2001.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE PULEVA FOOD, S.L., PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE GRANADA, SEVILLA Y JEREZ

CAPITULO PRIMERO

APLICACION

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo de los centros de trabajo de Puleva Food, S.L., en Granada, Camino de Purchil, número 66; de Sevilla, en Alcalá de Guadaíra, Ctra. Sevilla-Málaga, km 9,500, y en Jerez de la Frontera (Cádiz), Avda. de Europa, s/n.

Artículo 2. Ambito temporal.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, de 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del año 2003 independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente con

tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Ambito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en los Centros de Trabajo de Granada, Sevilla, Jerez de la Frontera, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

Artículo 4. Exclusiones.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal Directivo, Ejecutivo y el personal Comercial en razón de sus especiales características.

Artículo 5. Absorción y compensación.

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara en el plazo de treinta días desde la resolución judicial.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión integrada por cinco representantes del Comité Intercentros, con el mismo porcentaje de proporcionalidad que cada grupo tenga en dicho Comité, y otros cinco representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA número 48, de 23.4.96).

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes, respetará siempre los cometidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará a los Comités de Empresa y Delegados/as de personal.

Es responsabilidad de la Empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral. El tiempo de asistencia a dichos cursos fuera del horario laboral se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del R.D. 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

CAPITULO TERCERO

DEL PERSONAL

Artículo 9. Clasificación según permanencia.

El personal de la Empresa se clasificará, en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo o de plantilla.
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. Clasificación general.

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

1. Personal Directivo.
2. Personal Técnico.
3. Personal Administrativo.
4. Personal Comercial.
5. Personal de Fábrica.
6. Personal de Transporte.
7. Personal Subalterno.

Artículo 11. Personal Directivo.

Estarán incluidas en esta categoría las personas que desempeñen funciones de Dirección.

Artículo 12. Personal Técnico.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Técnico Superior.
Técnico Medio.
Técnico Especializado.
Técnico no titulado.
Jefe de Sección.
Encargado.
Oficial de Laboratorio.
Auxiliar de Laboratorio.
Delineante Especialista.
Auxiliar Técnico de Oficina Técnica.

Artículo 13. Personal Administrativo.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Técnico de Administración.
Oficial Técnico de Administración.
Oficial de Administración.
Especialista de Administración.
Auxiliar de Administración.
Secretaría de Dirección General.
Secretaría de Dirección de Departamento.
Telefonista.

Artículo 14. Personal Comercial.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Promotor.
Inspector Comercial.
Preventista.
Viajante.

Artículo 15. Personal de Fábrica.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) Fabricación:

- Jefe de Sección.
- Encargado de Sección.
- Oficial Máquina de Fábrica.
- Operador Máquina de Fábrica.
- Ayudante de Operador de Máquina.
- Peón.
- Especialista en Formación.

B) Mantenimiento y Servicios Auxiliares:

- Jefe de Sección.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Ayudante de Mantenimiento.
- Peón.
- Especialista en Formación.

C) Almacenes:

- Jefe de Sección.
- Encargado de Sección.
- Almacenero.
- Carretillero.
- Ayudante de Almacenes.
- Peón.
- Especialista en Formación.

D) Laboratorio:

A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

- Encargado de Sección.
- Oficial de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Peón.
- Especialista en Formación.

Artículo 16. Personal de Transporte y Distribución.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Conductor grandes rutas.
- Conductor repartidor.
- Autoventas.

Artículo 17. Personal Subalterno.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Encargado.
- Conductor Dirección General.
- Cocinero.
- Portero.
- Peón.

Artículo 18. Clasificación de categorías.

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 19. Definición de categorías.

Personal Directivo.

En esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquéllos que, en colaboración directa con la Dirección, ejerzan misiones de confianza para la Empresa.

Personal Técnico:

- Técnico Superior.

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica o de grado superior, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Medio.

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado medio, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Especializado/Técnico no titulado.

Es el trabajador/a que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

Personal de Fábrica.

Categorías de Fabricación:

- Jefe de Sección.

Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como del buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

- Encargado.

Es el mando intermedio que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Sección o Jefes de Producción, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones.

- Oficial de Máquina de Fábrica.

Es el trabajador/a que conoce varias de las etapas del proceso productivo, actuando sobre maquinarias y sistemas de control, que debido a su complejidad e importancia, necesitan de una determinada preparación técnica y práctica, realizando los trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones de los mismos que le encomiende el Jefe de Producción, Jefes

de Sección o Encargados; así como los controles de calidad, cantidad y materias primas durante los procesos de fabricación, y en algún caso, vigila los trabajos de otros operarios.

- Operador de Máquina de Fábrica.

Es el trabajador/a que conoce el manejo y control de una o varias máquinas productivas, fundamentalmente de un mismo proceso productivo, siendo sus misiones principales el control, buen funcionamiento y limpieza de las mismas.

- Ayudante de Operador de Máquina de Fábrica.

Es el trabajador/a que presta misiones de ayuda en las distintas secciones, pudiendo en determinadas fases del proceso manipular maquinaria o instalaciones.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Mantenimiento y Servicios Auxiliares:

- Jefe de Sección.

Es el mando intermedio que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, de un determinado servicio, a las órdenes del supervisor de mantenimiento, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de su forma de ejecución, calidad y control de costes, así como de la disciplina y control del personal.

- Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Es el trabajador/a que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Estos oficios pueden ser: Mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Es el trabajador/a conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección. Los oficios desempeñados pueden ser de: Mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Ayudante de Oficial de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Es el trabajador/a que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Almacenes:

- Jefe de Sección.

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe de Almacén, tiene conocimientos completos de las distintas funciones que se desarrollan en los almacenes de envases y productos, y lleva su control.

Es responsable de todo el personal de los mismos y vigila y distribuye el trabajo. Lleva, asimismo, las funciones burocráticas necesarias para el control total de los almacenes.

- Encargado.

Es el mando intermedio que, a las órdenes del Jefe de Sección, Jefe de Compras o Jefe de Mantenimiento, vigila, comprueba, cuenta las mercancías que se despachan en los muelles y las recibe de las líneas productivas, siendo responsable de las cantidades, rapidez y buena estiba de las cargas. Lleva, asimismo, funciones burocráticas necesarias para el perfecto control de los productos expedidos y almacenados, control de stock y recuento de materias primas, siendo responsable de la disciplina y el trabajo del personal bajo su mando.

- Almacenero.

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje y colocación de estanterías, así como el registro en los libros correspondientes del movimiento que haya habido durante la jornada. Realiza misiones de control de devolución de envases, como la de determinadas cargas de productos; presta ayuda a las misiones burocráticas necesarias para la buena marcha de los respectivos almacenes.

- Carretilero.

Es el trabajador/a que, conociendo el manejo de las carretillas elevadoras, transporta, almacena, carga y descarga los vehículos de transporte, retira de las líneas de producción y abastece a las mismas de productos terminados, envases, palets, etc., siendo responsable de los productos y materias primas que manipula y del buen trato y entretenimiento de sus vehículos.

- Ayudante de Almacén.

Es el trabajador/a que, dentro del almacén, realiza diversas misiones, de mayor responsabilidad que las asignadas a los peones, pero que no llega a la complejidad de las realizadas por los Almaceneros.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Laboratorio:

- Encargado.

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe de Laboratorio, tiene amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, siendo de su responsabilidad la vigilancia del trabajo, su buena realización, la disciplina del personal, el orden y limpieza del laboratorio, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados y de otras funciones encomendadas al laboratorio.

- Oficial de Laboratorio.

Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del Jefe de Laboratorio o Encargado, tiene amplios conocimientos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados.

- Auxiliar de Laboratorio.

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio, ayudando a los oficiales en sus funciones, o sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Personal Administrativo.

Categorías del Personal Administrativo:

- Técnico de Administración.

Es el mando intermedio que, provisto o no de poderes y en dependencia directa de los Jefes de Administración, Compras o Transportes, dirige, coordina y controla la actividad de varias secciones o dependencias, a cuyo frente figuran Oficiales Técnicos de Administración, asignando y distribuyendo el trabajo de éstos.

- Oficial Técnico de Administración.

Es el trabajador/a que dependiendo del Técnico de Administración, o del Jefe de Administración, Compras o Transportes, dirige secciones o dependencias que exijan iniciativa al afrontar decisiones y contraer responsabilidades. En algunos casos que la sección o dependencia lo exija, podrá contar con auxiliares bajo su mando directo.

- Oficial de Administración.

Es el trabajador/a que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exigen una iniciativa e independencia determinada, pudiendo -en algunos casos- complementar los trabajos de los oficiales técnicos administrativos.

- Especialista de Administración.

Es el trabajador/a que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones contables, transcribe libros, redacta correspondencia, organiza ficheros y archivos, con iniciativa y responsabilidad restringida.

- Auxiliar de Administración.

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él. Se incluyen en esta categoría a los taquimecanógrafos/as. Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

- Secretaria/o Dirección General.

Es el trabajador/a que tiene a su cargo los servicios de Secretaría de la Dirección General, ejerciendo iniciativa y poseyendo la responsabilidad y discreción inherentes del cargo. Realiza todas las funciones propias de una Secretaria/o de Dirección.

- Secretaria/o Dirección de Departamento.

Es el trabajador/a que tiene a su cargo los servicios de la Secretaría de la Dirección de Departamento, realizando las funciones propias de una Secretaria/o de Dirección.

- Telefonista.

Es el trabajador/a que se encarga de la atención y distribución tanto de las llamadas entrantes como salientes de la centralita telefónica, de la que actúa normalmente como operador/a. Igualmente llevará el control de acceso de las visitas a oficinas centrales. Como complemento a su trabajo podrá realizar funciones administrativas de carácter simple.

Personal Subalterno.

Categorías del Personal Subalterno:

- Encargado.

Es el mando intermedio que, a las órdenes de la Dirección de Recursos Humanos, distribuye el trabajo y atiende la disciplina del personal subalterno, cuidando de los objetos, orden y vigilancia de las distintas dependencias de las oficinas, loca-

les industriales, puertas de acceso y recinto de la factoría. Asimismo, realiza las funciones burocráticas tendentes al control del personal a sus órdenes y a las misiones a él encomendadas.

- Conductor de Dirección General.

Es el trabajador/a que, en posesión del carnet de conducir necesario, se dedica fundamentalmente a la conducción de turismos para el traslado del personal.

Cuando la saturación de sus funciones de conductor no sea completa, se le podrá destinar a otras misiones para las que se le requiera.

- Portero.

Es el trabajador/a que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de la fábrica, locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, materias primas, productos terminados y vehículos privados, previo pesaje, recuento o inspección de éstos, realizando gestiones de custodia y vigilancia.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Cocinero.

Es el trabajador/a responsable de la cocina, de su estado higiénico, de la calidad y cantidad de los alimentos y de su presentación. Como misión fundamental tiene la preparación de las comidas diarias y bocadillos para el consumo del personal. Igualmente, llevará los controles burocráticos y apuntes contables necesarios para el buen control del consumo de las materias primas y vales de comida y bocadillo. Preparará, asimismo, los refrescos y aperitivos destinados a los invitados y personal de visitas a la factoría, así como cualesquiera otros que se refieran a personal de la empresa, invitados o trabajadores/as de empresas concesionarias o con contratos de Puleva Food, S.L.

Transporte y Distribución.

Categorías del Personal de Transporte y Distribución:

- Conductor Grandes Rutas.

Es el trabajador/a que tiene como función principal la conducción de un vehículo pesado, bien para el transporte de materias primas, bien de productos terminados o semi-elaborados, estando en posesión del carnet de conducir de primera, siendo responsable de la buena estiba y conservación de lo transportado, así como del buen uso, mantenimiento y estado de presencia del vehículo a él asignado. Cuando la saturación de las funciones del transporte no sea completa, se le podrá destinar a otros trabajos adecuados a su categoría en la Empresa.

- Conductor Repartidor/Autoventas.

Es el trabajador/a que tiene como función principal la conducción de un vehículo de reparto, la distribución y entrega de productos a los clientes de la Sociedad, toma nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas; realiza la carga y descarga del vehículo que se le asigne, cuidando la buena estiba, trato y conservación de las cargas, siendo responsable de la conservación, buen trato y presentación de su vehículo. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa, se le podrá destinar a otros cometidos adecuados a su categoría en la Empresa.

Artículo 20. Categorías y niveles retributivos.

Categorías nivel 1 retributivo:

Jefe de Sección.

Categorías nivel 2 retributivo:

Encargado de Sección.

Categorías nivel 3 retributivo:

Oficial Máquina de Fábrica.
Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.
Almacenero.
Oficial Laboratorio.
Conductor de Grandes Rutas.
Conductor Repartidor/Autoventas.
Conductor de Dirección General.

Categorías nivel 4 retributivo:

Operador Máquina de Fábrica.
Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.
Carretilero.
Auxiliar de Laboratorio.
Cocinero.
Portero.

Categorías nivel 5 retributivo:

Ayudante Operador de Máquina.
Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.
Ayudante de Almacenes.

Categorías nivel 6 retributivo:

Peón.

Categorías nivel 11 retributivo:

Técnico de Administración.

Categorías nivel 12 retributivo:

Oficial Técnico de Administración.

Categorías nivel 13 retributivo:

Oficial de Administración.

Categorías nivel 14 retributivo:

Secretaría/o Dirección General.

Categorías nivel 15 retributivo:

Especialista de Administración.

Telefonista.

Categorías nivel 16 retributivo:

Secretaría/o Dirección de Departamento.

Categorías nivel 17 retributivo:

Auxiliar de Administración.

Artículo 21. Ingresos y ascensos.

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria, podrán ser contratados en período de formación y prácticas; en tal caso, la remuneración, turnos y horarios serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

Todo trabajador/a contratado temporalmente, y que se le asigne como retribución la correspondiente al nivel 6 del actual Convenio Colectivo, permanecerá en ese nivel hasta cumplir los seis primeros meses. A partir de los seis primeros meses, y siempre que las funciones que desarrolle admitan cambio de nivel, se le aplicará la siguiente escala:

1. A los seis meses de permanencia ininterrumpida en la Empresa, se le asignará automáticamente el nivel 5.

2. A los doce meses de permanencia ininterrumpida en la empresa, se le asignará automáticamente el nivel 4.

Las vacantes que se produzcan entre el personal que no sea de libre elección de la Dirección serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, mediante:

- a) Prueba de aptitud.
- b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

- Más de 20 años el 35%
- Entre 16 y 20 años, ambos inclusive, el 30%
- Entre 11 y 15 años, ambos inclusive, el 25%
- Entre 6 y 10 años, ambos inclusive, el 20%
- Por tiempo inferior a 6 años, el 10%

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, secciones sindicales y tablones de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador/a de la sección de mayor antigüedad, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico.

Cuando se demuestre fehacientemente que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa, siempre que supere igualmente dichas pruebas de aptitud.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores/as de los resultados de dichas pruebas en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de aptitud serán juzgadas por un Tribunal que estará compuesto por cuatro miembros; la Dirección designará dos representantes en este Tribunal y el Comité de Empresa otros dos, entre sus miembros o entre los trabajadores/as de la sección respectiva de igual o superior categoría a la vacante a cubrir.

El Tribunal determinará, para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.

El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

Artículo 22. Contratación.

Durante la vigencia del presente Convenio, y como medida para el fomento del empleo, así como para la reducción de las horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa llevará a cabo el siguiente plan de contratación:

1. Contratos fijos:

A) La disminución de contratos de circunstancias de la producción, pasando a indefinidos un número de diez, a la firma del presente Convenio Colectivo Intercentros, exclusivamente para el centro de trabajo de Granada y dentro de las Areas de Producción, Operativa y Almacenes, y/o Area de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Al finalizar el primer trimestre de los años 2002 y 2003, la Dirección de la Empresa se reunirá con los Comités de Empresa o Delegado/a de Personal de los centros de trabajo a los que afecte, para el estudio de la evolución de los contratos

por circunstancias de la producción y su comportamiento, revisando la posibilidad de la necesidad de la contratación indefinida.

B) La conversión, a lo largo de los años 2001, 2002 y 2003, y al término de su tiempo máximo de duración (24 meses), del 85% de los contratos en prácticas suscritos con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, dentro de las Areas de Producción, Operativa y Almacenes, y/o Area de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

C) La conversión, a lo largo de los años 2001, 2002 y 2003, y al término de su tiempo máximo de duración (24 meses), del 50% de los contratos en prácticas dentro de las Areas dependientes en la actualidad de la Subdirección Económico- Financiera.

2. Contratos Formativos.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, Contratos Formativos bajo sus dos modalidades:

A) Contratos en Prácticas:

Los trabajadores/as que se contraten bajo esta modalidad durante la vigencia de este Convenio tendrán la retribución que conforme a los niveles retributivos se contemplan seguidamente:

Primer año: 70% sobre el salario del nivel que le corresponda.

Segundo año: 80% sobre el salario del nivel que le corresponda.

A los trabajadores/as que sean contratados bajo la modalidad de contratos en prácticas les será de aplicación el siguiente sistema de ascensos y niveles retributivos con aplicación de la categoría que les corresponda en cada caso:

Personal de Fabricación:

- Durante los 6 primeros meses, el nivel 5 retributivo.
- Siguiendo 6 meses, nivel 4 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.
- Al año, nivel 3 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

Personal Administrativo:

a) Formación Profesional:

- Durante los 6 primeros meses, nivel 17 retributivo.
- Siguiendo 6 meses, nivel 15 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.
- Al año, nivel 13 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

b) Titulados Universitarios:

Los contratos en prácticas realizados a los titulados universitarios superiores y medios tendrán las prórrogas y duración que la legislación vigente determine en cada momento, no siendo su nivel retributivo inferior al correspondiente al nivel 13 del convenio colectivo en vigor, aplicándose la reducción pactada en este Convenio.

B) Contratos para la Formación:

La Dirección de la Empresa podrá contratar a trabajadores/as que reúnan los requisitos para esta modalidad de contratación hasta los límites que, en función de la plantilla, determine la legislación vigente durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que las personas aptas para el contrato formativo hayan adquirido la formación teórica exigida que

la empresa les impartirá a través de los cursos de Formación Ocupacional de acuerdo con los planes establecidos por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

La retribución de dichos contratos se establece en un salario de 88.945 ptas. brutas al mes (534,57 euros) por 15 pagas, distribuidas en 12 pagas mensuales y tres extraordinarias pagaderas en igual fecha que las del personal afectado por este Convenio, retribución que será prorrateada en función de la duración del contrato. La retribución establecida sufrirá las mismas revisiones durante la vigencia de este Convenio que las pactadas en el artículo 26.

La categoría que ostentarán será la de Especialista en Formación, durante toda la duración del período formativo.

Se pacta expresamente que las posibles conversiones a fijos de los contratos formativos, a su finalización o en el transcurso de su vigencia, le será de aplicación lo establecido en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, así como los beneficios o incentivos contemplados en la Ley 64/1997, de 26 de diciembre. Igualmente será de aplicación, a los contratos formativos que se lleven a cabo durante la vigencia del presente Convenio, lo establecido en el R.D.L. 5/2001, de 2 de marzo, así como cualquier otra normativa que se publique con posterioridad a la firma de este Convenio y que afecte directamente a dichos contratos.

CAPITULO CUARTO

RETRIBUCIONES

Artículo 23. Conceptos retributivos.

El sistema de retribución de Puleva Food, S.L., comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Puesto.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa I.

Artículo 24. Complemento de Puesto.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, y dependiendo de la valoración del puesto desarrollado, se retribuye directamente cada puesto de trabajo con una cantidad fija que se denomina complemento de puesto según Tabla Anexa II.

El Complemento de puesto se corresponde con los niveles de valoración que figuran en las tablas anexas, que se percibirá durante el período en que el trabajador/a desempeñe puestos del mismo nivel.

Artículo 25. Trabajo de superior e inferior categoría.

1. El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, la Dirección precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo, con carácter general, excepto por vacaciones que

el plazo podrá ser hasta de treinta días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 26. Revisión salarial.

A las tablas vigentes en el año 2000 se les aplicará para el primer año de vigencia del presente Convenio un incremento salarial de 4,5%

En todos los artículos económicos, los incrementos y cuantías fijas pactados para el primer año de vigencia del presente Convenio surtirán efecto a partir del 1 de enero de 2001.

Para el segundo año de vigencia, año 2002, la revisión será el IPC oficial previsto por el Gobierno para el año 2002, incrementado en un 1,25%, que será aplicable a todos los conceptos económicos a excepción de la Gratificación Lineal Septiembre y Gratificación Fija.

Para el tercer año de vigencia, año 2003, la revisión será el IPC oficial previsto por el Gobierno para el año 2003, incrementado en un 1,25%, que será aplicable a todos los conceptos económicos a excepción de la Gratificación Lineal Septiembre y Gratificación Fija.

Artículo 27. Cláusula de Garantía Salarial.

En el supuesto de que a 31 de diciembre del año 2001 el IPC real superase el 4%, se hará una revisión de las tablas salariales del año 2000, por el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real y el 4%. Dicha revisión se aplicará a las tablas salariales y al resto de conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Lineal Septiembre y Gratificación Fija.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2002 y 2003, el IPC real superase al IPC oficial previsto en el artículo anterior para dichos años, se hará una revisión de las tablas salariales del año anterior, aplicando la diferencia que resulte entre ambos porcentajes.

Para los años 2002 y 2003, esta revisión será aplicable a todos los conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Lineal Septiembre y Gratificación Fija.

Artículo 28. Antigüedad.

A todo trabajador/a que tenga la condición de fijo se le reconocerá los derechos de antigüedad (trienios al 3% del salario base que figura en la Tabla Anexa I) dentro de los límites legalmente vigentes.

Artículo 29. Dietas y kilometraje.

Aquellos trabajadores/as que, por motivos laborales, tengan que viajar se registrarán por las normas internas de la Empresa vigentes en cada momento, siendo sus cuantías las siguientes:

Media dieta, desayuno y almuerzo: 3.000 ptas. (18,03 euros).

Dieta completa con alojamiento: 10.000 ptas. (60,10 euros).

Dieta completa sin alojamiento: 5.000 ptas (30,05 euros).

Kilometraje: 32 ptas./km (0,192 euros).

A excepción del personal de transporte, distribución y comercial.

Artículo 30. Quebranto de moneda.

Los cajeros de cobros y pagos y cobradores percibirán en concepto de quebranto de moneda las siguientes cantidades:

Cobrador de plaza: 8.172 ptas. (49,11 euros).

Cajeros: 15.565 ptas. (93,55 euros).

Conductor repartidor: 5.942 ptas. (35,71 euros).

Autoventas: 11.681 ptas. (70,20 euros).

Almacenero tienda personal: 15.565 ptas. (93,55 euros).

Artículo 31. Pagas.

La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo se percibirá de la siguiente manera:

Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de puesto del nivel que desempeñe, más la antigüedad correspondiente según artículo 28 del presente Convenio.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 28 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de marzo, 20 de julio y 20 de diciembre.

- Gratificación Lineal Septiembre, a pagar de un sola vez el día 15 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal fijo de plantilla acogido al mismo, en las cuantías siguientes:

- Año 2001. Gratificación de 100.000 ptas. (601,01 euros).

- Año 2002. Gratificación de 110.000 ptas. (661,11 euros).

- Año 2003. Gratificación de 120.000 ptas. (721,21 euros), consolidándose dicha cantidad.

Artículo 32. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución específica conforme a las peculiaridades de cada uno de los centros de trabajo afectados por este Convenio, equivalente al 37% del salario base, antigüedad, complemento de puesto, salvo para aquellos trabajadores/as en cuyo contrato se haya establecido la naturaleza nocturna de su actividad.

Artículo 33. Trabajo en domingos y festivos.

Para los trabajadores/as con contratos anteriores a la firma del presente Convenio, los trabajos en domingos y festivos tendrán un plus de festividad para el año 2001 equivalente al importe total de la hora extraordinaria menos el 10%, fijada y consolidada individualmente, conforme a las peculiaridades de cada centro de trabajo afectado por este convenio, revisándose para el año 2002 y para el año 2003, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

Para los trabajadores/as que se contraten a partir de la firma del presente Convenio, el plus de festividad para el año 2001 se retribuirá a cada una de las categorías y niveles retributivos, sobre el precio de la hora extraordinaria fijada en Tabla Anexa III, menos el 10%, revisándose para el año 2002 y para el año 2003 en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

Artículo 34. Trabajo en sábados.

El trabajador/a que realice trabajos en sábado/s, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, que se establece para el primer año de vigencia del presente Convenio en la cantidad fija de 5.500 ptas./sábado trabajado (33,06 euros). Para los años 2002 y 2003 dicho plus se verá incrementado en el mismo porcentaje que la revisión salarial pactada en este convenio para dichos años.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en sábado y que los turnos de trabajo cubren las veinticuatro horas del día, el importe de dicho plus se prorrateará en aquellos turnos que confluyan horas correspondientes al día del sábado.

El cobro de dicho Plus de sábado es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias.

Artículo 35. Plus de Transporte.

Para todo trabajador/a que por motivo de la puesta en marcha de la factoría inicie sus tareas en el turno de las 4 de la mañana, se establece, para el año 2001, un plus de transporte de 2.512 pesetas por día de trabajo en ese horario (15,10 euros), al no existir autobús que realice el recorrido a la factoría.

Para los trabajadores/as del centro de trabajo de Jerez, que por el mismo motivo vengan a las 4,30 de la mañana, se establece, para el año 2001, un plus de transporte de 1.885 pesetas (11,33 euros).

Para el trabajador/a que por el mismo motivo venga a las 5 de la mañana, se establece, para el año 2001, un plus de transporte de 1.256 pesetas (7,55 euros).

Artículo 36. Plus de Idiomas.

Los trabajadores/as a los que se les requiera contractualmente para su puesto de trabajo el conocimiento fluido de un idioma extranjero, quedando documentado con la correspondiente prueba, percibirán en el año 2001, por dicho concepto, la cantidad de 9.339 ptas./mes (56,13 euros).

Artículo 37. Plus de Distancia.

El trabajador/a que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante un certificado del censo o certificado de residencia por parte del Ayuntamiento, así como el personal del Centro de trabajo de Sevilla dada la ubicación de dicho centro, percibirán por este concepto en el año 2001 la cantidad de 2.997 ptas./mes (18,01 euros).

Artículo 38. Gratificación fija.

La gratificación fija se mantendrá en las cuantías y trabajadores/as que las vienen disfrutando, teniendo el carácter de no absorbible ni revisable.

CAPITULO QUINTO

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 39. Becas de Estudio.

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establecen dos tipos de becas:

a) Para estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos no estén directamente vinculados a la actividad productiva de la Empresa, el 50% de las tasas académicas correspondientes a matrícula.

b) Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

Los trabajadores/as acogidos a contrato de duración determinada que soliciten la beca referente a los estudios reseñados en el apartado b) de este artículo podrán solicitarlo, quedando la aprobación de la beca a criterio de la Dirección.

El importe de las becas se hará efectivo en el mes de octubre de cada año, previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La tramitación se hará por medio del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo

seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección de la Empresa estudiará junto con el Comité de Seguridad y Salud durante el transcurso del año 2001 el cambio del vestuario que en la actualidad se viene entregando a los trabajadores/as, con el fin de cambiarlo antes del 31 de diciembre de 2001.

Artículo 41. Póliza de Seguro Colectivo.

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo actualmente vigente, por un importe de 2.000.000 de pesetas (12.020,24 euros).

Para aquellos trabajadores/as que en razón de su trabajo habitual utilizan vehículos de la Empresa o propios al servicio de la misma, se renueva en su totalidad la póliza de seguro de accidentes actualmente vigente, por un importe de 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros).

Artículo 42. Productos de la Empresa.

El trabajador/a en activo en la Empresa podrá adquirir los productos de Puleva en los lugares designados al efecto al precio de venta de concesionario vigente en cada momento, menos un descuento del 15%, a excepción del queso y productos infantiles.

Las variaciones de precio serán comunicadas al personal en el tablón de anuncios, con anterioridad a su puesta en vigor.

Artículo 43. Indemnización por jubilación.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, con antigüedad al menos de 10 años de permanencia en la Empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente por jubilación anticipada con carácter voluntario, o a la edad tope de jubilación que se fija en 65 años, percibirán las siguientes cantidades:

a) Por jubilación anticipada:

- Tres anualidades si se produce a los 60 años.
- Dos anualidades y media si se produce a los 61 años.
- Dos anualidades si se produce a los 62 años.
- Una anualidad si se produce a los 63 años.
- Media anualidad si se produce a los 64 años.

Se entiende por anualidad la totalidad del sueldo base, antigüedad, complemento de puesto, con exclusión de cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado en dicho período.

Podrán acogerse un máximo de siete trabajadores/as, cinco del centro de trabajo de Granada, uno del centro de trabajo de Jerez y uno del centro de trabajo de Sevilla, atendándose las solicitudes por orden de antigüedad en la Empresa del solicitante. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse ante la Dirección el mes de diciembre del año natural anterior a aquél en que se solicite la jubilación.

b) Por jubilación a la edad tope vigente: La Empresa abonará 5.225 pesetas por año de servicio (31,40 euros).

Artículo 44. Préstamos.

Con objeto de poder ayudar a los trabajadores/as en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, se constituye un fondo para préstamos con montante de diez millones de pesetas para los tres centros de trabajo de ámbito de aplicación de este Convenio. Como norma general, la cuantía máxima a entregar por préstamo será de 300.000 ptas. (1.803,04 euros).

Se informará al Comité del saldo existente y del número de préstamos concedidos.

Artículo 45. Premio de Natalidad.

La Empresa abonará a los trabajadores/as, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 10.000 pesetas (60,10 euros) en el año 2001, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

Artículo 46. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías, en el año 2001, extendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento, previa correspondiente justificación:

- Preescolar: 5.600 ptas. (33,66 euros).
- E.Pr.^º/E.S.O./Bachiller/F.P. y C.O.U: 10.000 ptas. (60,10 euros).
- Estudios universitarios: 11.000 ptas. (66,11 euros).

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso.

Artículo 47. Ayuda a deficientes psíquicos y físicos.

Los trabajadores/as que tengan hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así lo sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica en el año 2001 de 13.300 pesetas (79,93 euros) mensuales por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Artículo 48. Disminuidos físicos.

a) Los trabajadores/as que a partir de este convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprensivas del salario base y antigüedad, complemento de puesto y pluses de nocturnidad y domingos y festivos, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad Temporal.

b) Los trabajadores/as que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán igualmente dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez. La Empresa sólo abonará cinco indemnizaciones al año, correspondientes a Invalidez Permanente Parcial y otras cinco a Invalidez Permanente Total, aplicándose en los dos supuestos, dos para el centro de trabajo de Granada, dos para el centro de trabajo de Jerez y una para el centro de trabajo de Sevilla, no siendo acumulables las indemnizaciones que no se hubiesen abonado.

Artículo 49. Complemento por Incapacidad Temporal.

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

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

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

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

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

Artículo 50. Privación carnet de conducir.

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

Artículo 51. Anticipos mensuales.

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez; en cuantía según las necesidades de cada persona y no superando el 90% de los devengos mensuales.

CAPITULO SEXTO

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 52. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se producirá una reducción anual de la jornada de trabajo, distribuida de la siguiente forma:

Año 2001: 1.795 horas máximas de trabajo efectivas al año.

Año 2002: 1.779 horas máximas de trabajo efectivas al año.

Año 2003: 1.763 horas máximas de trabajo efectivas al año.

Dichas reducciones de jornada equivalen a reducir cuatro días de trabajo en el año 2001, seis días en el año 2002 y ocho días en el año 2003, sobre la jornada anual de 1.827 horas que recogía el artículo 50 del anterior Convenio Colectivo.

Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.) y una vez aprobado el plan anual de vacaciones para los años 2002 y 2003, la Dirección de la Empresa, Comités de Empresa y Delegado/a de Personal de cada Centro de Trabajo afectado por este Convenio Colectivo aprobarán el plan para los días de descanso anual por reducción de jornada de cada trabajador/a. Dicho plan asignará la ubicación en el calendario anual de cada trabajador/a, de cuatro días para el año 2002 y seis días para el año 2003.

No podrán disfrutarse dichos descansos en las semanas del año que tengan uno o más festivos, ni en el período comprendido entre el 18 de diciembre y 7 de enero de cada año, ni durante el período de 16 de junio a 15 de septiembre, salvo en aquellas secciones que pudieran disfrutarse dichos descansos en este último período, por no afectarles las puntas de producción, que coinciden con el período estival. Disfrutándose en todos los casos como días de descanso por jornadas de ocho horas laborables completas.

Aquellos trabajadores/as que no tengan planificado su período vacacional total o parcialmente en los meses estivales tendrán preferencia para que en el momento de la elaboración del plan de descansos anteriormente referenciado, se les establezcan en dicho período (16 de junio a 15 de septiembre) los días de descanso anuales recogidos en el presente Convenio Colectivo.

Si por aplicación de lo anteriormente establecido, a algún trabajador/a no se le hubiese planificado total o parcialmente el disfrute de sus vacaciones ni de sus días de descanso por reducción de jornada, en el período de 16 de junio al 15 de septiembre, percibirá una compensación económica equivalente al plus de vacaciones prorrateado por el número de días de descanso que se disfruten fuera del período estival.

Cualquier variación que en el transcurso de su aplicación pudiera producirse en el plan de vacaciones o en el plan de descansos se verá afectada por lo anteriormente establecido.

Se considerarán como días de permiso por asuntos propios para el personal administrativo la totalidad de los días de descanso como consecuencia de la reducción de jornada anual y para el personal acogido al régimen de turnos los dos días restantes después de los asignados en el calendario anual, pactándose con sus mandos la fecha de su disfrute.

Para el personal afecto a la Oficina de Pedidos, Transporte y Liquidaciones, los días de descanso se tomarán según pactos individuales.

La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución para la adaptación de los distintos horarios.

Su distribución en cuanto a turnos y horarios se establece con carácter diferenciado para los tres centros de trabajo.

Centro de trabajo de Granada:

Los turnos de trabajo serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas, de 6 a 14 horas, de 7,30 a 15,30 horas, de 14 a 22 horas.

El horario de trabajo del personal administrativo será el siguiente:

- De lunes a jueves, de 9 a 14,30 h y de 15,30 a 19,04 horas o de 8,30 h a 14,30 h y de 15,30 h a 18,34 horas. Esta solicitud se hará a la Dirección de Recursos Humanos en el mes de diciembre de cada año de la vigencia de este Convenio.

- Viernes, de 9 h a 15,04 h o de 8,30 h a 14,34 h, no prestándose este día el servicio de comedor a medio día.

- Durante el período comprendido entre el día 16 de junio al 15 de septiembre, que incluye los meses de julio y agosto, el horario será de 8 h a 15,04 h, de lunes a viernes.

- Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa y Semana de Corpus, el horario será de 9 h a 15,04 h o de 8,30 h a 14,34 h. En el período de Navidad tres días de 9 h a 15,04 h o de 8,30 h a 14,34 h a acordar con la Dirección de la empresa, no prestándose el servicio de comedor a medio día en los horarios de jornada continua.

El horario de trabajo del personal afecto a la oficina de pedidos y transportes será el mismo que el establecido para el personal administrativo. Podrá establecerse el horario de 14 a 22 horas, en contrato de trabajo individual.

El horario de trabajo del personal afecto a la oficina de liquidaciones será de 6 a 14 horas de lunes a viernes; de 8 a 14 y de 16 a 18 horas de lunes a viernes; de 6 a 11 horas los sábados; de 10 a 17 horas de lunes a viernes y de 10 a 15 horas los sábados.

El horario de trabajo para el personal afecto a Informática será, con carácter general, el mismo que el establecido para el personal administrativo, pudiendo establecerse según las necesidades los siguientes horarios: de 6 a 14 horas; de 14

a 22 horas; de 7,30 a 15,30 horas y de 10,30 a 19,58 horas, con una hora para comida, de lunes a jueves, y los viernes de 10,30 a 17,58 con una hora para comida, en jornada de invierno. Exclusivamente para el período comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre, que incluye los meses de julio y agosto, el horario será de 8 a 15,04 horas; de 9 a 13 y de 15 a 18,04 y de 9 a 18,04 horas con una hora para comida.

Con carácter excepcional y en consideración a las fiestas Navideñas, el horario correspondiente al turno de tarde del personal de fábrica de los días 24 y 31 de diciembre se reducirá, finalizando la jornada a las 19 horas, así como la jornada de los días 25 de diciembre y 1 de enero comenzará a las 8 horas de la mañana.

Asimismo, y con el mismo carácter excepcional, el personal de Administración finalizará su jornada los días 24 y 31 de diciembre a las 15 horas, o a las 14,30 h, para los trabajadores/as acogidos al horario de las 8,30 h.

La incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6 a las 14 horas, se considerarán de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad, retribuyéndose bajo tal concepto al mismo precio que la hora extraordinaria.

En los supuestos de jornada continuada, el descanso será de quince minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Centro de trabajo de Sevilla:

El horario de trabajo del personal administrativo será, de lunes a jueves, de 8 a 14 h y de 16 a 19,04 horas, y los viernes de 8 a 14,04 horas. Exclusivamente para el período comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre, que incluye los meses de julio y agosto, el horario será de 8 a 15,04 horas.

El lunes, martes y miércoles de Semana Santa y 3 días de la Semana de Feria, el horario será de 8 h a 14,04 horas, así como tres días en el período de Navidad a acordar con la Dirección de la empresa.

El horario de trabajo del personal de transporte y almacén será de 6 a 14 horas.

El horario de trabajo del personal de reparto autoventas y distribución debido a sus especiales características, aunque con sujeción a las normas dictadas por la empresa, se desarrollará con relativa independencia, ajustándose de tal forma que cubra las necesidades del servicio, por lo cual el ritmo e intensidad del trabajo depende del carácter específico y particular de su labor, con apertura y cierre del horario adaptado a dicha actividad. Por ello, los trabajos se realizarán de lunes a sábados, compensándose los sábados trabajados con una cuantía de 10.343 pesetas (62,16 euros).

La jornada de trabajo en sábado no deberá superar la mitad de la jornada ordinaria diaria.

Centro de trabajo de Jerez:

Los turnos de trabajo serán de ocho horas diarias, distribuidas de la siguiente forma:

Recepción de cisternas.

Horas: 6 a 14. 14 a 22. 22 a 6.

Días: Todos.

En cuanto fuera necesario para la recepción, se implantaría el turno de noche. En caso de que no hubiera dicho turno de noche, el descanso se daría a cada trabajador/a preferentemente en dos días consecutivos de la semana. Asimismo, ante esta situación, se disfrutará como mínimo de un domingo de descanso al mes para cada trabajador/a.

Elaboración.

Primer turno: 5 a 13. 6 a 14. 7 a 15.

Días: Todos.

Segundo turno: 14 a 22. 15 a 23.

Días: Todos.

Tercer turno: 22 a 6.

Días: Todos.

Será aplicable lo establecido para la recepción de cisternas.

Laboratorio.

Primer turno. Horas: 4,30 a 12,30. 6 a 14.

Días: Todos.

Segundo turno. Horas: 14 a 22.

Días: Todos.

Tercer turno. Horas: 22 a 6.

Días: Todos.

Será aplicable lo establecido para la recepción de cisternas.

Planta Aséptica.

Primer turno. Horas: 6 a 14.

Días: Lunes a sábado.

Segundo turno. Horas: 14 a 22.

Días: Lunes a sábado.

Tercer turno. Horas: 22 a 6.

Días: Lunes a sábado.

Mantenimiento.

Turnos:

Horas: 8 a 15. Días: Lunes a viernes.

Horas: 8 a 13. Días: Sábados.

Horas: 6 a 14. Días: Todos.

Horas: 14 a 22. Días: Todos.

Horas: 22 a 6. Días: Todos.

Servicios.

Turnos:

Horas: 6 a 14. Días: Todos.

Horas: 14 a 22. Días: Todos.

Horas: 22 a 6. Días: Todos.

El descanso semanal se dará en días aleatorios, de forma que en el período de un mes se descansen al menos un festivo. Siempre que queden atendidas las necesidades de fabricación se procurará que el descanso se dé en dos días consecutivos.

Portería, guardas y limpieza de fábrica.

Portería.

Horas: 6 a 14. Días: Lunes a domingo.

Horas: 14 a 22. Días: Todos los días.

Almacenes.

1.º turno.

Horas: 6 a 14. Días: Lunes a viernes.

Horas: 6 a 13. Días: Lunes a viernes.

Horas: 6 a 11. Días: Sábados.

2.º turno.

Horas: 13 a 20. Días: Lunes a viernes.

Horas: 11 a 6. Días: Sábados.

Horas: 14 a 22. Días: Lunes a viernes.

Almacén de Repuestos.

Horas: 8 a 15. Días: Lunes a viernes.

Horas: 8 a 13. Días: Sábados.

Carretillas.

1.º turno.

Horas: 6 a 14. Días: Lunes a sábado.

Horas: 6 a 13. Días: Lunes a viernes.

Horas: 6 a 11. Días: Sábados.

2.º turno.

Horas: 13 a 20. Días: Lunes a viernes.

Horas: 11 a 6. Días: Sábados.

Horas: 14 a 22. Días: Lunes a sábados.

Cargas y movimientos de materiales.

Horas: 6 a 13. Días: Lunes a viernes.

Horas: 6 a 11. Días: Sábados.

Horas: 13 a 20. Días: Lunes a viernes.

Horas: 11 a 16. Días: Sábados.

Limpieza Oficinas.

Horas: 8 a 11. Días: Lunes a viernes.

Horas: 15 a 19. Días: Lunes a viernes.

Horas: 8 a 13. Días: Sábados.

Administración.

Horas: 8 a 13,30 y de 15 a 18,26. Días: Lunes a jueves.

Horas: 8 a 14,30. Días: Viernes.

Jornada de verano (16 de junio a 15 de septiembre).

Horas: 8 a 15. Días: Lunes a viernes.

El lunes, martes y miércoles de Semana Santa, y la Semana de Feria, el horario será de 8 h a 15 h, así como tres días de 8 h a 15 h en el período de Navidad a acordar con la Dirección de la empresa.

En los descansos y turnos se dará un trato de igualdad a todos los trabajadores/as de la misma cualificación y puesto de trabajo. En planta aséptica se controlará especialmente y entre las personas con las mismas funciones y cualificación, la igualdad en el disfrute de descansos en fin de semana, en turnos de noche, etc., computando períodos de tres meses.

Se fijan los presentes horarios, que en caso de demandar cambios, de inmediato, se estudiarán y acordarán conjuntamente por la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores/as.

Durante la vigencia de este convenio, los días de feria (de miércoles a domingo) y Navidad (24, 25 y 31 de diciembre) se reducirá el horario de cada turno de fábrica en una hora, salvo secciones en las que por necesidades del servicio no pudiera darse dicha hora de reducción, en cuyo caso disfrutará de un día de descanso en dicha feria.

Todo el personal disfrutará de 30 minutos de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 53. Descanso semanal.

El descanso semanal se tomará el domingo. La dirección podrá designar el descanso entre semana, programándolo por semanas naturales completas.

Cuando el trabajo se programe para sábado y domingo, el descanso entre semana se tomará en dos días consecutivos. Cada mes, todo trabajador/a disfrutará de un sábado y domingo, o en caso necesario, domingo y lunes consecutivos de descanso, como mínimo.

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del período máximo de cuatro semanas.

Artículo 54. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- No estructurales.
- Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

- Pedidos imprevistos.
- Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.
- Períodos punta de producción.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tendrían la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas con horas normales por jornadas completas siendo esta compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el trabajador/a.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración para los trabajadores/as con contratos anteriores a la vigencia del presente Convenio, en el año 2001 será una cantidad fijada calculada conforme al valor de la hora extraordinaria realmente percibida que con carácter individual se hubiese cobrado a 31 de diciembre de 2000, y con las peculiaridades de cada centro de trabajo afectado por este Convenio, incrementada en el porcentaje de revisión salarial acordado en el presente Convenio para el año 2001, revisándose para el año 2002 y el año 2003, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

Con el fin de conseguir una reducción real de las horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, la Dirección Operativa y la Dirección de Recursos Humanos de la empresa se reunirán trimestralmente con los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo.

Para los trabajadores/as que ingresen en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su nivel retributivo, será el reflejado en la Tabla Anexa III.

Artículo 55. Vacaciones.

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

Dicho calendario deberá observar, en relación con el personal de fábrica, que las vacaciones deberán distribuirse a lo largo del año de forma que en ningún momento podrán disfrutar de vacaciones más de una doceava parte de los trabajadores/as de cada una de la Secciones de fábrica. Las vacaciones tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador/a de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan. En contrapartida, los trabajadores/as que tomen sus vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, primera quincena de junio, segunda quincena de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se les abonará un plus que para el año 2001 se fija en 52.250 ptas. (314,03 euros).

En caso de disfrute vacacional en períodos inferiores al mes dentro de los señalados, se aplicará dicho plus proporcionalmente.

Dicho plus de vacaciones será igualmente aplicado y en las mismas condiciones al personal de administración y a personal con contratos en prácticas con duración superior a un año, aplicándose en este último caso las reducciones establecidas para este tipo de contrato, quedando excluido el personal eventual y el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

En lo referente a los pluses por sábados, domingos o festivos y plus de nocturnidad, durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, se percibirán los siguientes conceptos:

- Plus de nocturnidad. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al período de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

- Plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos y festivos percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados, durante los tres meses anteriores al período de disfrute de vacaciones en jornadas ordinarias de trabajo.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

CAPITULO SEPTIMO

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSION DE CONTRATO

Artículo 56. Permisos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

b) 3 días por nacimiento de hijo, salvo que termine en festivo, que se prolongaría un día más.

c) 3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

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

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

d) 1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de consanguinidad o afinidad).

e) 1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a (este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante

si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior).

f) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.

g) Permisos por aplicación reducción de jornada:

4 días de descanso retribuidos en el año 2001.

6 días de descanso retribuidos en el año 2002.

8 días de descanso retribuidos en el año 2003.

Dichos días de descanso, que incluyen los dos días recogidos en el anterior Convenio Colectivo, resultan de la aplicación de reducción de la jornada contemplada en el artículo 52 del presente Convenio y su disfrute se realizará según lo establecido en dicho artículo.

h) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en los apartados k) y l) de este artículo corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humana-

nos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 57. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente voluntario, solicitando su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría o similar, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista, o en la primera que se produzca de cualquier categoría en las condiciones de trabajo retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría o similar que se produzca.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 58. Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado.

CAPITULO OCTAVO

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 59. Participación en materia de seguridad y salud.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá en el ámbito de la empresa, en sus centros de trabajo afectados por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los cri-

terios establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 60. Actuaciones en materia de seguridad y salud.

1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

2. La formulación de la política de Seguridad y Salud en los centros de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Dicha política de Seguridad y Salud se planificará anualmente para cada centro de trabajo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

Artículo 61. Composición del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán en los centros de trabajo que legalmente así lo requieran y adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

Los Comités de Seguridad y Salud participarán activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá:

A) En el centro de trabajo de Granada de seis miembros, de los cuales serán tres Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de Empresa y otros tres por parte de la Dirección de la empresa.

B) En el centro de trabajo de Jerez de cuatro miembros, de los cuales serán dos Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de Empresa y otros dos por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicho Comité.

El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 8 horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa. Dicho crédito horario no será acumulable entre los Delegados/as de Prevención y su utilización deberá preavisarse el viernes a efectos de no interferir en la programación de los turnos de trabajo.

Artículo 62. Elementos de protección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. Los Delegados/as de Prevención podrán proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 63. Reconocimientos médicos.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección.

CAPITULO NOVENO

COMITE DE EMPRESA

Artículo 64. Gastos funcionamiento de los Comités.

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa de Granada la cantidad de 300.000 pesetas (1.803,04 euros) y del Comité de Empresa de Jerez la cantidad de 200.000 pesetas (1.202,02 euros) para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

Artículo 65. Derechos sindicales.

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

Artículo 66. Inviolabilidad de la persona del trabajador/a.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los trabajadores/as.

CAPITULO DECIMO

ACCION SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

Artículo 67. Derechos y funciones de los sindicatos.

En aplicación de la LOLS, los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.

- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.

- A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas

de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas deducciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

Artículo 68. Horas sindicales.

Trimestralmente, el Sindicato o grupos que formen el Comité de Empresa pactarán con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales pertenecientes al mismo Sindicato o al grupo correspondiente, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

La acumulación de horas se hará dentro de los máximos legales establecidos.

Artículo 69. Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán la garantía y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la LOLS y con carácter singular las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo en el ámbito sindical.

- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.

- Recibir la misma información y documentación que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral (con voz pero sin voto).

- Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los afiliados a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de estos últimos.

CAPITULO DECIMOPRIMERO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 70. Formación.

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación con carácter anual. Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados a los Comités de Empresa o Delegado de Personal de cada centro de trabajo con la suficiente antelación para su conocimiento y debate antes de su aplicación.

Es responsabilidad de la empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

Los planes específicos de formación, cuando respondan a una modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción, autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, los trabajadores/as afectados tendrán la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se computará como trabajo efectivo.

La Dirección de la empresa orientará su plan de formación con carácter general hacia los siguientes objetivos:

1. Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.

2. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.

3. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.

4. Posibles reconversiones profesionales.

5. Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 71. Transporte y distribución.

Para transporte y distribución, las condiciones que regirán el año 2001, 2002 y 2003 se incrementarán en el porcentaje correspondiente al nivel retributivo que cada persona tenga asignado en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 72. Faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Industrias Lácteas vigente en el momento que sea necesaria su aplicación.

Artículo 73. Comité Intercentros.

Se acuerda ratificar la constitución de un Comité Intercentros en el que están representados los centros de trabajo de Puleva Food, S.L., en Granada, Jerez de la Frontera y Sevilla, cuya composición será de 11 miembros y con las siguientes competencias:

- Negociación de Convenios Colectivos.
- Negociación de Expedientes de Despido Colectivo.
- Interpretación del Convenio Colectivo.

Artículo 74. En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas concordantes.

ANEXO I

TABLA DE SUELDO BASE AÑO 2001

NIVEL	Salario Base		Salario Base	
	Mensual		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
01	135.973	817,22	2.039.600	12.258,24
02	127.781	767,98	1.916.708	11.519,64
03	117.952	708,91	1.769.284	10.633,61
04	109.762	659,68	1.646.424	9.895,21
05	98.295	590,76	1.474.422	8.861,45
06	86.826	521,83	1.302.389	7.827,51
11	152.015	913,63	2.280.227	13.704,44
12	133.328	801,32	1.999.926	12.019,80
13	119.492	718,16	1.792.374	10.772,38
14	110.141	661,96	1.652.114	9.929,40
15	110.141	661,96	1.652.114	9.929,40
16	100.189	602,15	1.502.841	9.032,25
17	94.620	568,67	1.419.293	8.530,12

ANEXO II

TABLA DE COMPLEMENTO DE PUESTO AÑO 2001

NIVEL	Complemento		Complemento	
	Puesto Mensual		Puesto Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
01	96.377	579,24	1.445.658	8.688,58
02	84.895	510,23	1.273.421	7.653,42
03	73.486	441,66	1.102.297	6.624,94
04	68.039	408,92	1.020.584	6.133,83
05	53.793	323,31	806.902	4.849,58
06	28.907	173,73	433.602	2.606,00
11	91.910	552,39	1.378.648	8.285,84
12	76.673	460,81	1.150.090	6.912,18
13	63.705	382,88	955.579	5.743,15
14	70.208	421,96	1.053.125	6.329,41
15	54.152	325,46	812.279	4.881,89
16	66.069	397,08	991.036	5.956,25
17	38.893	233,75	583.392	3.506,26

TABLA DE FABRICACION AÑO 2001

NIVEL	Sueldo Base		Complemento		TOTAL ANUAL	
	Mensual		Puesto Mensual			
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
01	135.973	817,22	96.377	579,24	3.485.258	20.946,82
02	127.781	767,98	84.895	510,23	3.190.129	19.173,06
03	117.952	708,91	73.486	441,66	2.871.582	17.258,55
04	109.762	659,68	68.039	408,92	2.667.007	16.029,04
05	98.295	590,76	53.793	323,31	2.281.324	13.711,03
06	86.826	521,83	28.907	173,73	1.735.991	10.433,51

TABLA DE ADMINISTRACION AÑO 2001

NIVEL	Sueldo Base		Complemento		TOTAL ANUAL	
	Mensual		Puesto Mensual			
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
11	152.015	913,63	91.910	552,39	3.658.874	21.990,28
12	133.328	801,32	76.673	460,81	3.150.017	18.931,98
13	119.492	718,16	63.705	382,88	2.747.953	16.515,53
14	110.141	661,96	70.208	421,96	2.705.239	16.258,81
15	110.141	661,96	54.152	325,46	2.464.392	14.811,30
16	100.189	602,15	66.069	397,08	2.493.877	14.988,50
17	94.620	568,67	38.893	233,75	2.002.685	12.036,38

ANEXO III

PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO AÑO 2001

NIVEL	PRECIO	
	Pesetas	Euros
01	2.753	16,54
02	2.516	15,12
03	2.261	13,59
04	2.100	12,62
05	1.796	10,80
06	1.362	8,18
07	1.120	6,73
11	2.912	17,50
12	2.506	15,06

13	2.183	13,12
14	2.155	12,95
15	1.957	11,76
16	1.981	11,91
17	1.587	9,54

CONTRATOS EN PRACTICAS

NIVEL	80%		NIVEL	70%	
	PRECIO			PRECIO	
	Pesetas	Euros		Pesetas	Euros
03	1.809	10,87	03	1.583	9,52
04	1.680	10,10	04	1.470	8,84
05	1.438	8,64	05	1.258	7,56

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO (TRANSPORTES)

1. Gastos manutención.
Se aplicará según los kilómetros recorridos en cada viaje, idas más vueltas.

	ptas./km	céntimos/km
Hasta 300 km	5,66	3,40
De 301 a 450 km	6,78	4,07
De 451 a 600 km	7,15	4,29
De 601 a 750 km	7,90	4,74
De 751 en adelante	8,41	5,05

Por paralización 5.380 ptas. (32,33 euros) por día completo o la parte que corresponda:

- 1.594 ptas. (9,58 euros) por almuerzo, 1.594 ptas. (9,58 euros) por cena y 2.191 ptas. (13,17 euros) por noche y desayuno.

2. Prima mensual (km).

La prima por kilómetro realizado es de 6 ptas. (3,6 céntimos).

3. Prima mensual (toneladas).

La prima por tonelada transportada es de 52,71 ptas. (31,63 céntimos).

- El cálculo de la prima en vacaciones se hará en función de la quincena o mes anterior trabajado.

4. Prima de festivos (sin descanso semanal).

1. Salida sábado, para descargar en lunes : 16.121 ptas. (96,89 euros).

2. Salida domingos, para descargar en lunes: 12.544 ptas. (75,39 euros).

3. Salida sábado, para descargar en sábado: 12.544 ptas. (75,39 euros).

5. Prima objetivo (km/año).

km/año	ptas./año	euros/año
105.000	57.000	342,58
107.500	67.000	402,68
110.000	77.000	462,78
112.500	87.000	522,88
115.000	97.000	582,98
117.500	107.000	643,08
120.000	117.000	703,18

6. Varios.

6.1. Más de una descarga en destino: 1.338 ptas. (8,04 euros).

6.2. Más de una carga en destino: 1.338 ptas. (8,04 euros).

6.3. Retorno cargado de papel en Madrid: 1.594 ptas. (9,58 euros).

6.4. Descarga de camión grande: 2.920 ptas. (17,55 euros).

6.5. Descarga con rebaje de palets: 3.503 ptas. (21,05 euros).

6.6. Descarga camión pequeño: 1.461 ptas. (8,78 euros).

6.7. Viajes cercanías (extrarradio Granada) por viaje: 566 ptas. (3,40 euros).

7. Prima repartidor: 10.364 ptas./mes (62,29 euros)

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO INTER-CENTROS DE PULEVA FOOD, S.L., DE VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2001, 2002 Y 2003

La Dirección de la empresa y la Parte Social con el fin de que queden recogidos determinados puntos que no deben ser incorporados al articulado del Convenio por su carácter específico, pero que son consecuencia de la negociación y aprobación del mismo,

ACUERDAN

1.º Cálculo del precio de las horas extraordinarias para el personal de Convenio, así como para el personal de nueva incorporación y en los supuestos de ascensos.

El cálculo del precio de la hora extraordinaria en los años 2001, 2002 y 2003, para los trabajadores que presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo en los centros de trabajo afectados por el mismo, se efectuará conforme con lo pactado en el Acta Complementaria al Convenio Colectivo con vigencia para los años 1998, 1999 y 2000. Dicha cantidad se revisará cada año, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio Colectivo para los años 2001, 2002 y 2003. Manteniéndose el mismo acuerdo para los ascensos que puedan producirse y afecte a dichos trabajadores.

Para los trabajadores que ingresen en la empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el precio de la hora extraordinaria será el fijado en la Tabla Anexa III.

2.º Cálculo plus de nocturnidad.

En los trabajos comprendidos entre las hora fijadas por la legislación vigente como nocturnas, se percibirá un plus cuya cuantía se calculará:

a) Para los centros de trabajo de Granada y Sevilla, en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario. Base} + \text{Antigüedad} + \text{Compl. puesto}) \times 15}{365,8} \times 0,37$$

b) Para el centro de trabajo de Jerez se mantendrá el cálculo de las horas nocturnas conforme al Convenio anterior.

3.º Acumulación anual de horas sindicales.

Se acuerda, con carácter excepcional y con vigencia únicamente para los años 2001, 2002 y 2003, la acumulación anual de horas sindicales necesarias de los distintos miembros del Comité de Empresa en los Delegados Sindicales, con el fin de que pueda/n quedar relevado/s del trabajo durante dicho período, sin perjuicio de su remuneración-

4.º Empresa de trabajo temporal.

En relación con las E.T.T., la Dirección de la Empresa podrá acudir a la contratación del personal a través de dichas

empresas cuando exista necesidad de personal por situaciones puntuales, no pudiendo exceder la duración de dichos contratos más de quince días consecutivos en relación con el mismo trabajador y/o para el mismo puesto de trabajo. Dicho plazo podrá ampliarse en casos excepcionales previo acuerdo de la Dirección con el Comité de Empresa del centro de trabajo afectado.

Las programaciones ordinarias de producción, incluidos sábados, domingos y festivos, no se realizarán con empresas de trabajo temporal.

5.º Unificación denominación de categorías.

Se mantiene durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (años 2001, 2002 y 2003) la unificación de categorías acordada en el Acta Complementaria al Convenio Colectivo con vigencia para los años 1998, 1999 y 2000.

6.º Centro de trabajo de Jerez.

A los trabajadores del centro de trabajo de Jerez cuyas remuneraciones no sean equiparables a los niveles retributivos de Convenio, en la parte que no esté considerada como gratificación fija, se les aplicará la revisión salarial general pactada en el Convenio Colectivo.

7.º Personal fuera de Convenio.

Todo el personal excluido del Convenio Colectivo por encontrarse su remuneración pactada individualmente a salario global incluida la antigüedad, se verá beneficiado de lo pactado en Convenio Colectivo en cuanto a los complementos sociales y asistenciales recogidos en el Capítulo quinto del Convenio.

Asimismo, su remuneración global no podrá ser inferior a la que correspondería según categoría y funciones, si se le aplicase el Convenio Colectivo vigente.

De igual manera, se garantiza a dicho personal una revisión salarial igual a la que con carácter general se pacte para el personal afectado por el Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo.

8.º Contratos en prácticas.

La Empresa facilitará los listados de trabajadores/as con contratos en prácticas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22, apartado 1, párrafos B) y C).

9. Transporte propio.

La Dirección de la Empresa se compromete a tomar las decisiones necesarias para reducir sustancialmente en todos los centros de trabajo afectados por este Convenio Colectivo Intercentros los tiempos de esperas en las cargas y descargas de los vehículos de transportes propios de Puleva Food, S.L.

10.º Horario personal administrativo.

Con carácter excepcional, y para la aplicación del horario pactado para el personal de Administración en el presente Convenio, los trabajadores/as de Administración, desde la publicación del presente Convenio y antes del día 15 de septiembre de 2001, deberán comunicar a la Dirección de Recursos Humanos a qué horario se acogen, haciendo constar si son usuarios habituales del servicio de autobús de la Empresa.

Del resultado de dichas comunicaciones, el Comité de Empresa junto con la Dirección de la Empresa fijará el horario definitivo del servicio de autobús, en función del horario mayoritariamente elegido por los usuarios de dicho servicio.

11.º Revisión del artículo 43 para adaptación a la Ley 30/1995 y R.D. 1588/1999.

Durante el plazo comprendido entre la firma del presente Convenio y la fecha de 31.12.2001, se procederá por una Comisión Paritaria constituida al efecto a estudiar y analizar el contenido del artículo 43 y la posible afectación del mismo por el R.D. 1588/1999, por el que se aprueba el Reglamento

que regula la disposición adicional 11.ª, apartado 19, de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

En este sentido, la Comisión podría proponer una nueva redacción adaptando o modificando total o parcialmente el citado artículo 43.

En prueba de conformidad y aceptación con lo acordado en la presente acta, firman ambas partes.

Comisión Negociadora:

Por el Comité Intercentros	Por la Empresa
Don Juan Manuel Jiménez Jaraba	Don Edmundo Rodríguez Unzurrunzaga
Don Manuel Garrido Ruiz	Doña M.ª del Carmen Basterra Ayesa
Don José Luiz Pérez González	Doña Susana Gómez García
Don Manuel I. Sánchez Ruz	Doña M.ª del Mar Garrido Molina
Don Grabiél Sánchez Sánchez	
Don Francisco Pulet Pérez	
Don Miguel Alvarez Gago	
Don Francisco González Caballero	
Don Jorge Carlos Gámez Molina	
Don Jerónimo González Romero	
Don José Ramírez González	
Don Miguel García Zurita	

RESOLUCION de 7 de junio de 2001, de la Dirección General de Economía Social, por la que se ordena la publicidad del depósito de la escritura pública de Adaptación-Modificación de los Estatutos de la entidad que se cita, y su inscripción en el Libro de Federaciones y Asociaciones Cooperativas.

Visto el expediente de inscripción de Adaptación-Modificación de la entidad «Federación de Cooperativas Andaluzas de Sevilla FECOSE-UTECO I».

ANTECEDENTES DE HECHOS

1.º Que en escrito de fecha 10 de mayo de 2000, registrado de entrada el 23 de mayo de 2000, don Francisco Velasco Sánchez, en calidad de Presidente de la expresada entidad, solicitó la Calificación Previa de Adaptación-Modificación.

2.º Que en escrito de fecha 4 de octubre de 2000 se le pusieron de manifiesto diversos defectos.

3.º En escrito de fecha 29 de noviembre de 2000, se aporta documentación para subsanar los defectos pendientes.

4.º Con fecha 23 de febrero de 2001 se emitió Resolución Favorable de Calificación Previa.

5.º Que en escrito de fecha 9 de mayo de 2001, registrado de entrada el día 9 de mayo de 2001, don Francisco Velasco Sánchez, en calidad de Presidente de la expresada entidad, solicitó la inscripción de adaptación-modificación.

6.º Que con la/s expresada/s solicitud/es se acompañaba la siguiente documentación:

- Copia autorizada de la escritura pública.
- Copia simple de la escritura pública (2 copias).

7.º Que la mencionada documentación ha sido examinada en el Servicio de Régimen Jurídico de Cooperativas de esta Dirección General, habiéndose formulado la correspondiente propuesta de Resolución que figura en el expediente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia para conocer y resolver este expediente le viene atribuida a esta Dirección General en virtud de lo dispuesto en el Decreto 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, así como en el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico; artículo 24 de la Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, y el artículo 3.1 del Decreto 39/1997, de 11 de febrero, por el que se regula el Registro de Cooperativas Andaluzas y los procedimientos registrales.

Segundo. Que, examinado el contenido de dicho expediente, éste contiene todos y cada uno de los requisitos exigidos por la Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, estando el mismo conforme a la expresada Ley y al Decreto 39/1997, de 11 de febrero, por el que se regula el Registro de Cooperativas Andaluzas y los procedimientos registrales.

Tercero. Que en la tramitación del presente expediente de adaptación-modificación se han observado todos los preceptos de obligado cumplimiento.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General de Economía Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la publicidad del depósito de la escritura pública de adaptación-modificación de los Estatutos de la entidad Federación de Cooperativas Andaluzas de Sevilla FECOSE-UTECO I y su inscripción en el Libro de Inscripción de Federaciones y Asociaciones Cooperativas de esta Unidad Central del Registro de Cooperativas Andaluzas.

Segundo. Devolver a la entidad un ejemplar de la documentación diligenciada con la nota de la mencionada inscripción registral.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 y siguientes de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 7 de junio de 2001.- El Director General, Fernando Toscano Sánchez.

RESOLUCION de 19 de junio de 2001, de la Dirección General de Economía Social, por la que se ordena la publicidad del depósito de la escritura pública de Adaptación-Modificación de los Estatutos de la entidad que se cita, y su inscripción en el Libro de Federaciones y Asociaciones de Cooperativas.

Visto el expediente de inscripción de Adaptación-Modificación de la entidad «Federación Provincial de Cooperativas Agrarias de Sevilla».