

**CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN**

Num. 8199

**Resolución de la Directora General de Trabajo de fecha 30-03-2007, por la que se hace público el Convenio Colectivo de la Empresa KRAFT FOODS ESPAÑA, SLU (Centro de Mahón).**

Referencia: DGT/JP/mpu  
 Ordenación Laboral-Convenios Colectivos  
 Expediente: CC TA 16/140 (Libro. 3)  
 Código del convenio: 07/01012

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

**La Directora General de Trabajo**  
 Margalida G. Pizà Ginard

Palma, 30 de Marzo de 2007

Convenio colectivo del centro de trabajo de Mahon Menorca – de la empresa Kraft Foods España, S.L.U.  
 Año 2006-2007

## Índice

## disposiciones generales

- Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.
- Artículo 3. Vigencia.
- Artículo 4. Denuncia y prórroga.
- Artículo 5. Comisión negociadora.
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7. Garantías ad personam.
- Artículo 8. Absorción.
- Artículo 9. Compensación.
- Artículo 10. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

## capítulo II

## retribuciones

- Artículo 11. Aplicación.
- Artículo 12. Retribución.
- Artículo 13. Incremento Salarial.
- Artículo 14. Antigüedad.
- Artículo 15. Plus de domingos y festivos.
- Artículo 16. Quebranto de moneda.
- Artículo 17. Horas extraordinarias. Carácter y Naturaleza.
- Artículo 18. Compensación horas extraordinarias estructurales.
- Artículo 19. Plus de nocturnidad.
- Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 21. Dietas.
- Artículo 22. Dietas con motivo de la negociación colectiva del convenio del centro de trabajo.
- Artículo 23. Plus de Jornada irregular.
- Artículo 24. Ayuda de bocadillo y café.

## capítulo III

## organización y jornada de trabajo.

- Artículo 25. Organización del trabajo.
- Artículo 26. Jornada.
- Artículo 26 bis. Reducción de Jornada.
- Artículo 27. Jornada irregular.
- Artículo 28. Sistemas de Compensación económica. Descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.
- Artículo 29. Jornadas extraordinarias.
- Artículo 30. Vacaciones.
- Artículo 31. Movilidad funcional.

- Artículo 32. Ascensos.
- Artículo 33. Ingresos.
- Artículo 34. Período de prueba.
- Artículo 35. Ceses.

## capítulo IV

## movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

- Artículo 36. Movilidad Geográfica.
- Artículo 37. Movilidad Geográfica Colectiva.
- Artículo 38. Movilidad Geográfica Individual.
- Artículo 39. Movilidad Geográfica Temporal.
- Artículo 40. Modificación sustancial de condiciones trabajo.
- Artículo 41. Modificación sustancial de condiciones individuales.
- Artículo 42. Modificación sustancial de carácter colectivo.

## capítulo V

## excedencias

- Artículo 43. Tipos de excedencia.
- Artículo 44. Excedencia forzosa.
- Artículo 45. Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

## capítulo VI

## beneficios sociales

- Artículo 46. Complemento de Incapacidad Temporal.
- Artículo 47. Permisos retribuidos.
- Artículo 47 bis. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.
- Artículo 48. Licencias sin retribución.
- Artículo 49. Seguro de Vida.
- Artículo 50. Ropa de trabajo.
- Artículo 51. Complementos asistenciales y sociales.
- Artículo 52. Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

## capítulo VII

## jubilación

- Artículo 53. Jubilación Forzosa y Voluntaria.
- Artículo 54. Premio de Jubilación.

## capítulo VIII

## seguridad y salud laboral en el trabajo

- Artículo 55. Reconocimientos médicos.
- Artículo 56. Maternidad.
- Artículo 57. Seguridad y Salud Laboral.

## capítulo IX

## representación de los trabajadores

- Artículo 58. Cuota Sindical.
- Artículo 59. Derechos sindicales.
- Artículo 60. Garantías.
- Artículo 60 bis. Acumulación de horas sindicales.

## capítulo X

## faltas y sanciones

- Artículo 61. Faltas y su clasificación.
- Artículo 62. Sanciones.
- Artículo 62 bis. Prescripción.

## capítulo XI

## clasificación profesional

- Artículo 63. Clasificación Profesional.
- Artículo 64. Trabajos de Grupo Profesional Superior.

## capítulo XII

## contratos a tiempo parcial. regulación. régimen de trabajo. compensación económica.

Artículo.- 65. Regulación. Régimen de trabajo. Compensación Regulación económica.

## anexos

- anexo I: tablas 2006 (empleados con cualificación y experiencia)
- anexo II: tablas 2006 (empleados sin cualificación y experiencia con con-

trato de duración determinada)

anexo III: tablas 2006 (empleados con cualificación y experiencia con contratos a tiempo parcial de carácter indefinido)

anexo IV: tablas 2007 (empleados con cualificación y experiencia)

anexo V: tablas 2007 (empleados sin cualificación y experiencia con contrato de duración determinada)

anexo VI: tablas 2007 (empleados con cualificación y experiencia con contratos a tiempo parcial de carácter indefinido)

anexo VII: peso específico de factores

anexo VIII: contratación de duración determinada y empresas de trabajo temporal

anexo IX: contratos de formación y prácticas

anexo X: descripciones de puestos de trabajo

anexo XI: comisión de absentismo

anexo XII: cláusula de revisión

anexo XIII: convivencia de hecho

disposiciones adicionales

disposición adicional primera

disposición adicional segunda

disposición adicional tercera

capítulo I

disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales en el centro de trabajo que la empresa Kraft Foods España, S.L.U. tiene establecido en Mahón, Menorca. C/ Capifort, 13 POIMA 07714 Mahón.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

El Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo anteriormente citado, con la única excepción de los empleados adscritos al sistema de méritos, en cuanto a retribución económica y clasificación profesional se refiere.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2006, extendiéndose la misma hasta el día 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

1) El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, prorrogándose la aplicación de su contenido normativo - salvo en materia de incremento salarial -, hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio.

2) Tendrán carácter y naturaleza obligacional los artículos y capítulos relativos a:

capítulo IV. - Movilidad Geográfica y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

anexo VIII. - Contratación de duración determinada y Empresas de Trabajo Temporal.

anexo IX. - Contratos de Formación y Prácticas.

anexo XI. - Comisión de Absentismo.

artículo 32. - Ascensos.

artículo 60 bis. Acumulación Horas Sindicales.

artículo 26 bis. Reducción de Jornada.

artículo 46. Complementación de Incapacidad temporal. En sus apartados 1, 2, 3 y 4

3) El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año en su contenido normativo y obligacional - excepto incremento salarial - salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Comisión negociadora.

Ambas partes, acuerdan proceder a la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo con quince días de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del convenio.

Una vez constituida dicha comisión, la misma acordará simultáneamente el calendario de negociación colectiva, y analizarán el contenido de las cláusulas obligacionales; y se prorrogará la vigencia de las mismas hasta la firma de

un nuevo convenio, salvo que durante dicha vigencia alguna de ellas haya podido dar lugar a diferentes interpretaciones, o no se ajusten a las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio constituyen un todo único e indivisible, por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedará en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido.

Artículo 7. Garantías ad personam.

La empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 8. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 9. Compensación.

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en la empresa en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 10. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

1) Composición: estará integrada por cuatro miembros designados por cada representación.

2) Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días contados a partir de la fecha de solicitud.

3) Funciones: vigilancia, interpretación, aplicación del Convenio, conciliación y arbitraje en cuestiones y conflictos colectivos que le serán sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.

4) Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de juzgados, o administración laboral.

5) El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha Comisión será de 5 días laborables.

6) La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

7) Caso de desacuerdo, y previo acuerdo mayoritario de cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro. En los supuestos de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que, por parte de éste se dicte.

8) Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.

9) Los acuerdos alcanzados por la Comisión, o mediante arbitraje serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

capítulo II

retribuciones

Artículo 11. Aplicación.

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del Convenio, con la única excepción de los empleados que se rijan por el sistema de retribución por méritos o ATG, salvo en materia de antigüedad que le será asimismo de aplicación.

#### Artículo 12. Retribución.

El salario bruto anual total del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por los conceptos que se detallan a continuación, de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en el presente capítulo:

Salario base.  
Antigüedad.  
Plus Convenio.

#### Artículo 13. Incremento Salarial.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, obtendrá un incremento salarial, de:

1) Año 2.006 incremento salarial de un 3%, calculado sobre los conceptos reseñados en el artículo 12, en las cuantías vigentes al 31.12.2005.

2) Año 2007 incremento salarial de un 3%, calculado sobre los conceptos reseñados en el artículo 12, en las cuantías vigentes al 31.12.2006.

3) La efectividad del referido incremento será la de 1 de Enero para cada uno de los años de vigencia del convenio

#### Artículo 14. Antigüedad.

1) El complemento de antigüedad se abonará por quinquenios vencidos, a razón del 5% del salario base que figure en las tablas del presente convenio.

2) Empleados fijos y en alta con anterioridad a 01.01.95: el número máximo de quinquenios que podrán percibir a partir del 01.01.95, será de 3:

Empleados que cumplan quinquenio en 1995, percibirán éste y dos más.

Empleados con quinquenio en curso durante 1995, percibirán éste a su cumplimiento y dos más.

Una vez devengados los 3 quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengarán más antigüedad en concepto de dicho complemento. Dicha limitación de quinquenios afectará a todos los empleados inclusive aquellos que se rijan por el sistema de retribución por méritos.

3) Limitación temporal del devengo de antigüedad de conformidad con lo previsto en el número 2 del presente artículo:

a) Empleados que cumplen quinquenio en 1995, percibirán este a su cumplimiento y dos más:

1995 primer quinquenio  
2000 segundo quinquenio  
tercer y último quinquenio

b) Empleados con quinquenio en curso durante 1995 percibirán este a su cumplimiento y dos más

inicio devengo	último quinquenio	próximos quinquenios	límite temporal
1994	primero	segundo	1999
	segundo	tercero / último	2004
	tercero / último		2009
1993	primero		1998
	segundo		2003
	tercero / último		2008
1992	primero		1997
	segundo		2002
	tercero / último		2007
1991	primero		1996
	segundo		2001
	tercero / último		2006

4) Empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1995, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad.

#### Artículo 15. Plus de domingos y festivos.

1) El trabajador que por su cuadro horario efectúe jornada en domingo, o

en día declarado festivo en el calendario laboral, con independencia del descanso que disfrute en la semana siguiente percibirá un plus monetario que se fija en:

	año 2006	año 2007
jornada completa	30,29 €brutos	31,20 €brutos
media jornada	15,15 €brutos	15,61 €brutos

2) Se entenderá como jornada completa la prestación de servicios superior a 4 horas. Las jornadas inferiores a 4 horas el referido plus se percibirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

3) Este plus será asimismo de aplicación cuando el trabajador realice jornada en el día o días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

4) El referido plus será asimismo percibido por aquellos empleados cuya jornada ordinaria finalice / se inicie en Domingo o festivo.

#### Artículo 16. Quebranto de moneda.

Aquellos empleados que efectúen habitualmente funciones de cobro y/o pago en metálico, percibirán la cantidad de:

año 2006	28,70 €brutos
año 2007	29,56 €brutos

#### Artículo 17. Horas extraordinarias. Carácter y Naturaleza.

1) El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la ley, corresponderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la empresa, y la libre aceptación, a los trabajadores.

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

#### 3) Naturaleza de las horas extraordinarias:

3.1) Fuerza mayor: Derivadas de la realización de trabajos para prevenir o reparar siniestros y cualesquiera otras realizadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

En los supuestos de fuerza mayor la aceptación será obligatoria, por el tiempo necesario para evitar daños o perjuicios, considerándose dichas horas estructurales.

3.2) Dichas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

3.3) Su abono se efectuará a razón de 1.75 valor hora ordinaria de acuerdo con la fórmula establecida en el artículo 18 del convenio colectivo en su apartado 2.

4) Horas estructurales: Derivadas de períodos punta de producción, períodos imprevistos, ausencias, y cualesquiera otras derivadas de la marcha normal del trabajo.

Su compensación se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del convenio colectivo en su apartado 1.1.

5) La calificación de la naturaleza de las horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor se efectuará mensualmente, de común acuerdo entre ambas representaciones.

#### Artículo 18. Compensación horas extraordinarias estructurales.

1) Se establece el siguiente sistema de compensación para las horas extraordinarias de naturaleza estructural así como los trabajos preparatorios de puesta a punto o cierre tales como preparación y recogida de materia prima y equipos, así como aquellos otros derivados de la finalización del proceso productivo (limpieza, sanitación de líneas de fabricación, etc.) y los de cierres contables.

Se compensarán conforme al siguiente cuadro y de acuerdo a la fórmula establecida en el número 2 del presente artículo.

compensación en metálico	1,75%
compensación en descanso	2 horas
mixto	0,75% (metálico)
	1,00 hora (descanso)

Se establece el derecho de opción por parte del empleado entre su compensación en descanso o su compensación en metálico.

Caso de que se opte por el descanso se acordará de mutuo acuerdo entre empleado y jefe inmediato la fecha de su disfrute.

$$2) \frac{\text{Salario Base} + \text{P. Convenio} + \text{Antigüedad}}{\text{N}^\circ \text{ días laborables} \times 8 \text{ horas}} = \text{V.H.O.}$$

(\* ) El valor hora así obtenido se entenderá como valor hora ordinaria.

(\*\* ) El número de días laborables se determinará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1 del convenio colectivo.

3) Se excluye en todo caso de la compensación prevista en el apartado 1.1) del presente artículo aquellas horas extraordinarias derivadas de:

3.1) Jornadas extraordinarias realizadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del convenio colectivo.

4) Los días de Navidad, Año Nuevo y Fiestas de Gracia tendrán carácter especial y a partir de las 22:00 horas de la víspera, las horas trabajadas durante estos días se abonarán con valor doble al de la hora extra.

#### Artículo 19. Plus de nocturnidad.

1) Aquellos empleados que presten sus servicios en la jornada ordinaria comprendida entre las 22.00 y las 06.00 horas - turno de limpieza o fabricación - , percibirán un plus de nocturnidad, 30%, sobre el valor-hora ordinaria, de acuerdo con la fórmula especificada en el número 2 del presente artículo.

2) Fórmula cálculo de la nocturnidad:

$$\frac{\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus Convenio}}{\text{N}^\circ \text{ días laborables} \times 8 \text{ horas}} = \text{V.H.O.}$$

(\* ) El valor hora así obtenido se entenderá como valor hora ordinaria.

(\*\* ) El número de días laborables se determinará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1 del convenio colectivo.

#### Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

1) La retribución bruta anual se distribuirá en 15 pagas, correspondiente a los 12 meses naturales y 3 pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

2) Las citadas gratificaciones extraordinarias estarán integradas por los siguientes conceptos salariales:

Salario base convenio  
Plus convenio  
Antigüedad

3) Períodos de devengo:

Paga de Marzo: devengo en el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

Paga de Julio: devengo en el período comprendido entre el 1 de Agosto y el 31 de Julio.

Paga de Diciembre: devengo en el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

4) Dichas pagas se abonaran en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.

5) El abono de las gratificaciones fijas se efectuará entre los días 1 y el 15 del mes correspondiente.

#### Artículo 21. Dietas.

1) Cuando por razón de la función encomendada y con motivo de trabajo, el trabajador se vea obligado a pernoctar o efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos según las cuantías previstas para cada uno de los años de vigencia del convenio:

2) Dietas correspondientes año 2006  
desayuno (hasta) 2,41 € brutos  
comida (hasta) 19,09 € brutos  
cena (hasta) 24,46 € brutos

3) Dietas correspondientes año 2007  
desayuno (hasta) 2,48 € brutos  
comida (hasta) 19,66 € brutos  
cena (hasta) 25,20 € brutos

Los apartados b) y c) podrán acumularse hasta el tope máximo de la suma de ambos, siempre que existan ambos conceptos.

2) Para el reembolso de los gastos efectuados se hace necesario:

Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde preste sus servicios.

Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

Artículo 22. Dietas con motivo de la negociación colectiva del convenio del centro de trabajo.

1) Asimismo le será de aplicación el artículo 21 del presente convenio, a aquellos desplazamientos efectuados por los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo que deban de efectuarse fuera del centro de trabajo.

2) Para recibir el reembolso de los gastos efectuados, se hace necesario:

Que el motivo del desplazamiento se derive de convocatoria por parte de la empresa o de la autoridad laboral.

Que alguno de los conceptos (comida, desayuno y cena) se originen con motivo del desplazamiento, y coincidan durante el tiempo de reunión.

Para la percepción del concepto cena, la reunión deberá de finalizar a partir de las 21:00 horas.

Tener autorización previa del jefe de personal del centro de trabajo, con quien se acordará previamente el medio de transporte, o número de vehículos necesarios en su caso.

Justificación posterior a través de nota de gastos de la realización de los conceptos, a la cual se adjuntarán los correspondientes justificantes.

#### Artículo 23. Plus de Jornada irregular.

1) El plus de jornada irregular será percibido por todos aquellos trabajadores que realicen jornada irregular de acuerdo a lo estipulado en los artículos 27 y 28 del presente convenio colectivo.

2) La cuantía de dicho Plus para cada unos de los años de vigencia del convenio por día efectivo de trabajo será:

año 2006	62,70 € brutos por día efectivo de trabajo
año 2007	64,58 € brutos por día efectivo de trabajo

#### Artículo 24. Ayuda de bocadillo y café.

1) Todos los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán por día efectivo de trabajo una ayuda de bocadillo y café.

2) La aportación por parte de la Empresa en concepto de dicha ayuda será equivalente al 86% de valor de venta al público en el local social de los referidos conceptos, debiendo de ser aportado el 14% restante por parte del empleado.

3) La percepción del citado concepto es excluyente con la percepción de dietas por motivo de trabajo.

4) La percepción de la ayuda se materializara a través de un sistema de tarjeta magnética que contabilizará los días efectivamente trabajados.

5) Su percepción será por día efectivo de trabajo quedando excluidos los días derivados de vacaciones, ausencias, Incapacidad Temporal, (Accidente de Trabajo, Enfermedad Común, Enfermedad Profesional), y permiso retribuido.

6) Los nuevos porcentajes de contribución establecidos en el número dos del presente artículo entrarán en vigor a partir del 1 de Agosto de 2003.

## capítulo III

organización y jornada de trabajo.

## Artículo 25. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y de los procesos productivos será facultad de la Dirección de la empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal vigente.

## Artículo 26. Jornada.

1) La jornada laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, quedará fijada de conformidad con la siguiente fórmula:

Días naturales del año:

Menos nº de domingos.

Menos nº de sábados

Menos nº de fiestas de carácter local, nacional o de Comunidad, no coincidentes en sábado.

Menos 1 día de reducción correspondiente al año 2001

Menos 1 día de reducción correspondiente al año 2002

Menos 24 días laborables de vacaciones.

= igual, al nº de días laborables del año.

2) De acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior las horas de presencia para el año 2006, quedan establecidas en 1.760 horas de presencia y 1.705 horas efectivas, correspondientes a 220 días laborables.

Para el resto de los años de vigencia del convenio la jornada anual será el resultado de multiplicar por 8 horas (jornada de presencia), y 7.75 horas (jornada efectiva), los días laborables resultantes de la aplicación de la fórmula establecido en el número 1 del presente artículo.

3) La jornada, salvo necesidades de la empresa, será de 40 horas semanales, distribuidas en 8 horas diarias de presencia, equivalentes a 7.75 horas diarias efectivas de trabajo.

4) El disfrute del día/días de reducción de jornada, siempre y cuando las necesidades productivas y de mercado lo permitan, se adicionará a puentes. Caso de no ser posible su establecimiento, se adicionarán a vacaciones de acuerdo a lo prevenido en el artículo 30.

5) Al objeto de optimizar el proceso productivo y evitar improproductividades derivadas de paradas y arranques durante la semana, ambas representaciones se comprometen a revisar, y en su caso acordar, el traslado de aquellas fiestas que caigan en mitad de semana, y no revistan un especial carácter familiar o social.

6) La jornada en régimen de turnos se efectuará de acuerdo a la siguiente secuencia temporal:

Noche

Tarde

Mañana.

## Artículo 26 bis. Reducción de Jornada.

1) No obstante lo dispuesto en el artículo 26 en su apartado número 1, se establece el siguiente sistema de reducción de jornada anual vinculado a la consecución de los siguientes objetivos:

1.a) Consecución de objetivo colectivo de absentismo que se detalla en los apartados número 2 (Empleados Mano de Obra Directa Variable) y 3 (Empleados EXEMPT) del presente artículo.

1.b) Consecución de objetivo individual de absentismo que se detalla en el apartado número 6 (Empleados Mano de Obra Directa Variable) y (Empleados EXEMPT) del presente artículo, regidos y administrados por convenio colectivo.

Se excluye expresamente de la aplicación del presente apartado 1.b) a todos aquellos empleados regidos y administrados por el sistema de méritos.

2) Objetivo colectivo de absentismo anual: Empleados de Mano de Obra Directa Variable:

Reducción de jornada vinculada a la consecución del siguiente objetivo de absentismo de carácter colectivo.

	año 2006	año 2007
Objetivo colectivo anual	4,20%	3,20%
Reducción anual	1 día de reducción (según fórmula artículo 26.1 para 2006)	2 días de reducción (según fórmula artículo 26.1 para 2007)

3) Objetivo colectivo de absentismo anual: Empleados EXEMPT:

Reducción de jornada vinculada a la consecución del siguiente objetivo de absentismo de carácter colectivo.

	año 2006	año 2007
Objetivo colectivo anual	1,75%	1,25%
Reducción anual	1 día de reducción (según fórmula artículo 26.1 para 2006)	2 días de reducción (según fórmula artículo 26.1 para 2007)

4) A efectos de la valoración de la consecución de los objetivos colectivos anuales de absentismo establecidos en los apartados 2 y 3 del presente artículo, se computarán todas aquellas ausencias derivadas de:

Enfermedad Común o Accidente no Laboral  
Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional  
Permisos Retribuidos

No teniéndose en cuenta a efectos de la valoración de la consecución de los objetivos colectivos anuales de absentismo establecidos en los apartados 2 y 3 del presente artículo las ausencias derivadas de:

Horas Sindicales  
Maternidad

5) Clasificación de la mano de obra

Dicha clasificación se efectuará de conformidad con el siguiente criterio financiero:

5.1) Mano de Obra Directa Variable: se integrarán dentro de este colectivo los empleados pertenecientes a los siguientes departamentos o servicios.

Almacén Planta – Almacén Logística  
Producción  
Mantenimiento

5.2) Exempt: se integrarán dentro de este colectivo los empleados pertenecientes a los siguientes departamentos o servicios.

Personal administrado por el sistema de méritos  
Laboratorio  
Controlling  
Planificación y Aprovisionamiento  
Ingeniería  
Recursos Humanos  
Compras  
Calidad y Seguridad y Salud  
Jefatura de Planta  
Sistemas  
Investigación y Desarrollo

6) Objetivo individual de absentismo anual:

6.1) El presente apartado será exclusivamente de aplicación a todos aquellos empleados administrados por convenio con independencia de su carácter Mano de Obra Directa Variable o Exempt, quedando por tanto excluidos expresamente todos aquellos empleados regidos y administrados por el sistema de méritos.

6.2) Reducción de jornada anual derivada de la consecución del objetivo individual anual de absentismo:

	año 2006	año 2007
Objetivo colectivo anual	0%	0%
Reducción anual	2 días reducción (según fórmula artículo 26.1 para 2006)	2 días reducción (según fórmula artículo 26.1 para 2007)

6.3) Valoración de la consecución del objetivo individual. Se entenderá individualmente alcanzado dicho objetivo cuando el empleado no haya tenido ninguna ausencia en el transcurso del año derivada de Enfermedad Común, Accidente no Laboral, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

7) La consecución de ambos objetivos 'individual y colectivo' tendrán carácter complementario, adicionándose por tanto la reducción de jornada correspondiente a la consecución del objetivo colectivo anual y la reducción de jornada correspondiente a la consecución del objetivo individual anual, de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1 del presente convenio.

8) El presente artículo tendrá carácter obligatorio perdiendo por tanto su vigencia y aplicación a 31 de Diciembre de 2007.

9) El disfrute del día / días de reducción de jornada, como consecuencia de la consecución del objetivo colectivo siempre y cuando las necesidades productivas y de mercado lo permitan, se disfrutará en puentes. Caso de no ser posible su establecimiento, se adicionarán a vacaciones de acuerdo a lo previsto en el artículo 30.

10) El día / días de reducción de jornada, como consecuencia de la consecución del objetivo individual se disfrutará de mutuo acuerdo entre Jefe y empleado/a.

#### Artículo 27. Jornada irregular.

1) Se entiende como jornada irregular aquellos supuestos que incidan en una o más líneas de fabricación y/o afecten al nivel de empleo del centro, y se deriven de necesidades productivas, como consecuencia de lo prevenido en el número 2 de éste artículo.

2) La implantación de la jornada irregular deberá de fundamentarse en alguno de los siguientes supuestos:

Circunstancias de mercado: que originen un aumento de volumen de fabricación o pedidos imprevistos cuya no atención cause perjuicio económico o de clientes para la Empresa.

Improductividades: derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y técnicos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para la Empresa.

Improductividades: derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales, que impidan el desarrollo normal del proceso productivo.

3) La Dirección del centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación a la representación social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de su implantación.

Deberá de mediar un preaviso de 10 días a su implantación

Contenido de la información:

Previsión de Ventas

Ventas Reales

Previsión de la producción

Producción real

Dicha información sustituirá a la información socioeconómica trimestral prevista en el artículo 64.1. del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a situación / evolución de la producción, ventas y programa de la producción.

4) Procedimiento de designación de empleados:

Criterio General: primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla.

Subsidiariamente: el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria.

Derecho preferente: se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados que habitualmente se encuentran adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

5) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional, entre los empleados de las líneas o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de euanimidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, tanto para los supuestos de obligatoriedad como voluntariedad.

6) El número de días de jornada irregular para cada uno de los años de vigencia del convenio será de 10 días.

7) La implantación de la jornada irregular derivada del presente artículo, será facultad de la Dirección del Centro, teniendo carácter de obligatoriedad la realización de dichas jornadas.

Artículo 28. Sistemas de Compensación económica. Descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.

1) El sistema de compensación económica, retribución y recuperación de días derivados de la implantación de la jornada irregular prevista en el artículo 27 del presente convenio, se regirá expresamente por lo dispuesto en el presente artículo.

2) Sistema de compensación económica:

2.a.- Del 1º al 3er día ambos inclusive de jornada irregular se percibirá el plus de jornada irregular previsto para cada uno de los años de vigencia del convenio, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 23.2.

Asimismo, y en los supuestos de circunstancias de mercado que conlleven un aumento de volumen de conformidad con lo previsto en el artículo 27.2a) del Convenio Colectivo, se disfrutará de un día de descanso compensatorio del exceso de jornada semanal.

2.b.- Del 4º al 10º día ambos inclusive, se abonarán a razón de valor hora extra, más el plus de domingos y festivos previsto en el artículo 15.1 del convenio.

2.c.- Las jornadas previstas en el apartado 2.b del presente artículo si bien se abonan a razón de valor hora extra, no tendrán carácter y naturaleza de horas extraordinarias, no computando por tanto a efectos de determinar el número máximo de horas extras previstos en Convenio, quedando su realización compensada a efectos de tiempo de trabajo, con la reducción de jornada en cómputo anual.

2.d. Todos aquellos empleados que como consecuencia de la implantación de la jornada irregular presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por el tiempo efectivamente trabajado en el citado período del 30% sobre el salario hora ordinaria.

2.e A efectos del cálculo del valor hora extra como del plus de nocturnidad será de aplicación la fórmula prevista en el artículo 18.2 y 19 del Convenio Colectivo.

3) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

3.1.- Compensación: circunstancias de mercado – aumento de volúmenes de fabricación, demanda de mercado, o pedidos imprevistos- , que sea necesario trabajar en sábado:

El día/as de descanso se disfrutará siempre que sea posible en el día/s en que se produzcan improductividades de conformidad con lo prevenido en el artículo 27.2 b/, y c/

Si el disfrute previsto en el apartado a/ del presente artículo no fuera posible, el día/as se adicionarán a vacaciones, o en su defecto se disfrutará individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado.-

3.2.- Recuperación de improductividades.- los días de trabajo perdidos derivados de éste supuesto, se recuperarán mediante el siguiente sistema:

Se recuperará en sábado/s donde se produzca un aumento de la demanda de mercado, o volúmenes de fabricación de conformidad con lo prevenido en el artículo 27.2.a)

Caso de no ser posible la recuperación dispuesta en el apartado a) del presente artículo, se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.

Cualquier otra fórmula que validamente puedan acordar ambas representaciones

4) En el supuesto de improductividades se procurará que el día de paralización del proceso productivo se efectúe en lunes/viernes.

#### Artículo 29. Jornadas extraordinarias.

1) Con carácter excepcional, ambas representaciones podrán acordar el establecimiento de jornadas extraordinarias.

2) Tendrán la consideración de jornadas extraordinarias aquellas jornadas que se realicen sobre la jornada ordinaria, y en cuya ejecución sea necesaria como consecuencia de:

Haberse utilizado y agotado previamente el número máximo de días establecidos como de jornada irregular previstos en el artículo 27 núm.6 del convenio colectivo.

Derivados de circunstancias de mercado que originen un aumento de volumen de fabricación o pedidos imprevistos, cuya no atención cause un perjuicio económico, o de clientes para la empresa.

3) Para la implantación y utilización de las jornadas extraordinarias, será requisito imprescindible el agotamiento previo de los días de jornada irregular previstos en el artículo 27 núm.6 del convenio colectivo.

4) Las horas trabajadas durante las citadas jornadas extraordinarias se compensarán en metálico, a razón del 1.75% del valor-hora ordinaria de acuerdo con la fórmula prevista en el apartado 2), del artículo 18 del convenio colectivo, más plus de domingos y festivos, establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

5) La dirección de la empresa, previamente a su realización, y con la mayor antelación que permitan las circunstancias, informará a la representación de los trabajadores, de los siguientes extremos:

Necesidades de mercado que motivan su implantación de acuerdo a lo previsto en, el artículo 27 núm.2.a), referente a jornada irregular.

Número de días necesarios

Línea o líneas de fabricación en los que sea necesario trabajar así como los servicios auxiliares, y número de empleados necesarios.

Numero de Trabajadores afectados. Teniendo preferencia aquellos empleados que de forma habitual presten servicios en las líneas o los servicios afectados.

6) Dado el esfuerzo adicional que conlleva la realización de dichas jornadas, la empresa establecerá las medidas necesarias para repartir el mismo entre el mayor número de empleados que reúnan la cualificación necesaria.

#### Artículo 30. Vacaciones.

1) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutará de 26 días laborables de vacaciones al año. El disfrute de los días de vacaciones se efectuará de conformidad con los siguientes modelos de planificación:

2) Planificación mediante turnos rotativos:

Tres semanas naturales consecutivas dentro del período comprendido entre la última semana completa del mes de Junio y las once semanas inmediatamente siguientes, mediante la formación de cuatro turnos rotativos de vacaciones.

El orden de rotación de los turnos de vacaciones será el siguiente:

	2006	2007
turno	1º	2º
turno	2º	4º
turno	3º	1º
turno	4º	3º

c) El resto de las vacaciones se disfrutarán en el período de Semana Santa y Navidad.

d) Para que los trabajadores puedan planificar sus vacaciones, cada departamento confeccionará dentro de los 2 primeros meses del año la planificación de vacaciones, la cual posteriormente será acordada con la representación social.

3) Planificación mediante paralización parcial del proceso productivo.

Cierre parcial del proceso productivo durante 3 semanas consecutivas durante el mes de Julio y/o Agosto.

Establecimiento de un equipo de empleados de aproximadamente 40, que atenderán aquellas necesidades de Planta que no puedan ser paralizadas durante las tres semanas consecutivas del mes de Julio y/o Agosto.

Criterios de selección del equipo necesario: primará el criterio de voluntariedad y subsidiariamente el de obligatoriedad hasta completar el número de empleados necesarios.

Los empleados seleccionados con el criterio de voluntariedad y obligatoriedad que deban de prestar servicios durante las tres semanas de Julio y/o Agosto, disfrutarán de 3 semanas consecutivas de vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre.

Mediante acuerdo de las partes (empleado / Jefe de Departamento), podrá acordarse otros períodos de disfrute

Aquellos empleados que hayan sido seleccionados con carácter de obligatoriedad tendrán derecho a disfrutar dentro del siguiente año su período vacacional de tres semanas consecutivas durante el mes de Julio y/o Agosto.

Caso que las necesidades productivas y de mercado lo permitan la elección de éste sistema de planificación de vacaciones deberá de ser comunicado por parte de la dirección del centro a la representación social no más tarde del 1 de marzo.

#### Artículo 31. Movilidad funcional.

1) No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales así como la pertenencia a los Grupos Profesionales definidos en los artículos 63 y 64.

2) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspon-

dientes al Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas, organizativas, productivas y económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá de estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la Empresa comunicar esta situación a la representación social.

3) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, siendo de aplicación la siguiente formula por día efectivo de trabajo:

$$\frac{\text{Días naturales anuales}}{\text{Días laborables anuales}} = \text{coeficiente}$$

(\*) El coeficiente resultante deberá ser multiplicado por día efectivo de trabajo en la categoría superior.

(\*\*) El número de días laborables se determinará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de conformidad con la fórmula prevista en el artículo 26.1 del convenio colectivo.

En caso de encomienda de funciones inferiores el trabajador mantendrá su retribución de origen.

4) No cabra invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional

5) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realicen funciones superiores a los del Grupo Profesional durante el periodo de 6 meses consecutivos durante un año, u ocho meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 - Ascensos - del Convenio Colectivo.

6) En los supuestos de cambio de funciones distintas a los supuestos previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en el artículo 40, y 41 del Convenio Colectivo, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 32. Ascensos.

1) Ascensos por capacitación: Se producirán teniendo siempre en cuenta la formación, experiencia y méritos que concurran en los empleados de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en las descripciones de los puestos de trabajo elaboradas por la Empresa, y ello, tanto si se trata de puestos vacantes, como de puestos de nueva creación. Se emitirá una copia de tales descripciones al Comité de Empresa.

En igualdad de circunstancias, tendrá derecho de preferencia el personal perteneciente a la plantilla fija de la Empresa, y dentro de ella, los que ostenten mayor antigüedad.

La Empresa, a través de los tablones de anuncios publicará las vacantes que se produzcan en cualquier caso, adjuntando una descripción de las condiciones necesarias para cubrir las mismas, pudiendo presentarse como candidatos todos los empleados que, reuniendo tales condiciones, así lo deseen.

2) Pruebas de aptitud: los candidatos presentados serán sometidos a pruebas de aptitud confeccionadas por el futuro inmediato superior del empleado y/o inmediato superior de éste, debiendo publicarse asimismo, en el tablón de anuncios, las pruebas a las que serán sometidos los candidatos. Dichas pruebas deberán estar en consonancia con las características especificadas en la descripción del puesto de trabajo.

Salvo en caso de perentoria necesidad, las convocatorias para cubrir las vacantes y las pruebas a que serán sometidos los candidatos, deberán exponerse con un mínimo de dos semanas de antelación.

El tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por:  
El Jefe del Centro de Trabajo o persona en quien delegue.  
El futuro inmediato superior del puesto en cuestión.  
Un representante del departamento de Recursos Humanos.  
Dos representantes sindicales del grupo al que pertenezca el candidato.

Realizadas las pruebas de aptitud será seleccionado el candidato que haya superado las mismas con mejor calificación.

Si alguno o algunos de los candidatos presentados y no seleccionados tuviera objeciones que hacer a la selección final, deberá presentar su queja al

Comité de Evaluación, remitiendo copia al Departamento de Recursos Humanos.

El Comité de Empresa podrá elevar un informe al Departamento de Recursos Humanos, exponiendo los motivos por los que estime puedan haber existido anomalías en el procedimiento de selección.

El Departamento de Recursos Humanos, una vez recibido dicho informe, recabará cuantos documentos, pruebas de aptitud, etc., estime necesario para obtener un claro juicio de la situación, dando una solución definitiva, juntamente con el inmediato superior, al problema presentado.

En el supuesto que, celebradas las pruebas de aptitud, ninguno de los candidatos cumpliera los requisitos necesarios para el desempeño del cargo, la Empresa procederá a cubrir los puestos con personal ajeno a la misma, el cual, a su vez, deberá ser sometido a las pruebas de aptitud correspondientes.

#### Artículo 33. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a las normas legales sobre colocación, según establece en Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 34. Período de prueba.

De acuerdo con el contenido del Art. 14º del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Hasta 6 meses para quienes reúnan la condición de Titulado Superior.
- Hasta 15 días para los trabajadores no cualificados.
- Hasta 3 meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de plantilla, excepto las relativas a la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que tal decisión dé lugar a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como de antigüedad en la empresa. La situación de Incapacidad Temporal no interrumpe el cómputo del período de prueba.

#### Artículo 35. Ceses.

El personal que desee causar baja voluntaria en la compañía, deberá preavisar su intención de hacerlo con los siguientes preavisos:

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| a) Técnicos y Administrativos:  | 1 mes de antelación                |
| b) Resto del personal:  | 15 días para el resto del personal |
| c) Caso de no respetarse los plazos establecidos, la compañía podrá descontar de la liquidación del trabajador cesante los días de preaviso incumplido. |                                    |

#### capítulo IV

movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

#### Artículo 36. Movilidad Geográfica.

1) Se entiende por Movilidad geográfica el traslado del trabajador a centro de trabajo distinto a los que estos presten servicios de forma permanente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas.

2) Se entenderá que concurren las causas expuestas en el apartado número 1 de este artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias de la demanda.

3) La movilidad geográfica podrá tener carácter:

Colectiva cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, o cuando en un período de 90 días, el traslado afecte a un número de trabajadores superior a 7 empleados.

Temporal.

Individual: Todos aquellos supuestos no recogidos en los apartados anteriores.

4) En ningún caso se considerará movilidad geográfica el traslado de aquellos trabajadores que hayan sido contratados para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo, o que su prestación de servicios se realice de forma itinerante en uno o más centros de trabajo.

5) El procedimiento a seguir en los supuestos de movilidad geográfica colectiva individual, así como en los supuestos de traslado temporal, será el establecido en los artículos 37, 38 y 39 del presente convenio.

En lo no previsto en los referidos artículos será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 37. Movilidad Geográfica Colectiva.

1) Deberá de ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días.

2) Dicho período de consultas deberá de versar sobre los siguientes extremos:

Causas motivadoras de la decisión empresarial.

Posibilidades y alternativas de evitar o reducir los efectos derivados del traslado para los trabajadores afectados.

Medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores afectados.

Compensaciones económicas para los gastos propios del trabajador y familiares derivados del traslado, así como aquellos otros que acuerden las partes durante el período de consultas.

3) La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán de ser formalizadas por escrito y notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

4) Tras la finalización del período de consultas, la dirección de la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, o la extinción de su contrato de trabajo.

Caso de optar por la extinción del contrato de trabajo, percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

La decisión de traslado deberá ser comunicada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.

5) El acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el número 4 de este artículo.

El acuerdo durante el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

6) Concluido el período de consultas sin acuerdo de las partes, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual del trabajador.

La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

7) Los representantes legales de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de 50 años, y menores de 18 años, tendrán prioridad de permanencia, salvo aceptación voluntaria.

#### Artículo 38. Movilidad Geográfica Individual.

1) La decisión de traslado deberá de ser notificada al trabajador así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.

2) Simultáneamente a dicha notificación se abrirá un periodo de consultas para las partes de 15 días.

3) Dicho período de consultas deberá versar sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, medidas para reducir sus efectos, así como la compensación económica por gastos propios del trabajador y familiares a su cargo, derivados del traslado.

4) A la finalización del período de consultas ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones



5) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar:

Aceptar el traslado, percibiendo la compensación económica por gastos propios y de los familiares a su cargo, así como aquellos otros que hayan podido acordar las partes durante el período de consulta.

Extinguir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y por un máximo de 12 mensualidades.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación, el empleado que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

#### Artículo 39. Movilidad Geográfica Temporal.

1) Por razones técnicas, organizativas, productivas, económicas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan temporalmente en población distinta de la de su domicilio habitual.

2) En dichos supuestos, la empresa, además de los salarios, abonará los gastos de viaje y dietas establecidos en el presente convenio.

3) El trabajador deberá de ser informado del desplazamiento con una antelación mínima de 30 días a su efectividad.

4) En aquellos supuestos de desplazamiento superiores a 3 meses de duración, el empleado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viaje cuyos gastos serán reembolsados por la empresa de acuerdo a las dietas previstas en el presente convenio.

5) Contra la orden de desplazamiento, y sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos a los establecidos en el apartado 5º del artículo 38 del Convenio Colectivo.

6) Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo.

#### Artículo 40. Modificación sustancial de condiciones trabajo.

1) La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2) Se entenderán que concurren las causas indicadas anteriormente, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias del mercado.

3) Tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo  
Horario  
Régimen de trabajo a turnos.  
Sistema de remuneración.  
Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y del convenio colectivo.

4) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter:

Individual: Condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Colectiva: La modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral de la dirección de la empresa de efectos colectivos.

5) En lo no previsto en el presente artículo, y en los artículos 41 y 42 del presente convenio, relativos a modificación sustancial de condiciones de trabajo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 41. Modificación sustancial de condiciones individuales.

1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de

carácter individual será notificado por parte de la dirección de la empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

2) Simultáneamente a dicha notificación se iniciará un período de consultas para las partes de 15 días naturales máximo.

3) Dicho período de consultas deberá de versar sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4) A la finalización del período de consultas, ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones.

5) En aquellos supuestos previstos por la ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1a) del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve mensualidades.

6) Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación el plazo de efectividad, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión de la dirección de la empresa podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

#### Artículo 42. Modificación sustancial de carácter colectivo.

1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectiva deberá ir precedida de un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores.

2) Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la dirección de la empresa, y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los empleados afectados.

3) Caso de alcanzarse acuerdo durante el período de consultas, este requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

4) Tras la finalización del período de consultas, la dirección de la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo de 30 días.

5) Contra las decisiones a que se refiere el presente artículo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual por parte del trabajador de rescisión de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y por un máximo de 9 mensualidades.

6) Asimismo, el acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión de la relación laboral en los términos señalados en el apartado anterior.

#### capítulo V excedencias

#### Artículo 43. Tipos de excedencia.

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3) La excedencia voluntaria: podrá ser solicitada por todos aquellos trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa.

El plazo de excedencia voluntaria no podrá ser, salvo acuerdo de las partes, inferior a dos años, o superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la finalización del anterior período de excedencia.

El trabajador en excedencia voluntaria conservará un derecho de reserva preferente al reingreso de igual o similar categoría o grupo profesional que hubiera o se produjeran en la empresa. En todo caso, se reincorporará en la empresa como máximo a los tres meses de haber solicitado su reingreso.

#### Artículo 44. Excedencia forzosa.

1) Tendrán la consideración de excedencia forzosa, los siguientes supuestos:

La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o nacional, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En ambos supuestos, el reingreso deberá ser solicitado al mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

Artículo 45. Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

1) El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto como lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

2) Dicho período de excedencia no podrá ser superior a tres años.

3) Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

4) Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

5) El período en excedencia computará a efectos de antigüedad.

6) El trabajador durante el período de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación y capacitación profesional.

7) Asimismo, el empleado podrá solicitar el pase a la situación de excedencia en los términos y condiciones expuestos en el presente artículo, en los siguientes supuestos:

Caso de adopción de hijos de edad inferior a un año, previa justificación documental de dicha situación.

Para cuidado de hijo con minusvalía física o discapacidades psíquicas, reconocidas por los servicios médicos oficiales establecidos por la administración pública, de acuerdo a los baremos legalmente previstos.

A los efectos del apartado anterior, se entenderá por minusvalía aquellas situaciones cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Para atender a familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad, en casos de enfermedad grave o situaciones invalidantes.

Se entenderá por enfermedad grave y situaciones invalidantes, a los efectos del apartado anterior, aquellas situaciones en las que el familiar no pueda valerse por sí mismo y requiera el cuidado y asistencia continua de otra persona.

El reconocimiento de dicha situación requerirá informe favorable del servicio médico de la Seguridad Social.

8) El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en el supuesto de no existir éste a la fecha de su reingreso, la citada reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

9) El reingreso deberá ser solicitado con 30 días de antelación a la finalización del período de excedencia.

Dicha solicitud de reingreso deberá de efectuarse por escrito, mediante correo certificado con acuse de recibo, o mediante solicitud escrita y comparecencia personal ante el departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, el cual acusará recibo de su presentación.

capítulo VI  
beneficios sociales

Artículo 46. Complemento de Incapacidad Temporal.

1) Ambas partes conscientes de la necesidad de mantener el índice de absentismo de este centro, en línea con estándares de otros centros de trabajo de Kraft Foods, entienden necesario proceder a la modificación de los actuales niveles de complementación en los casos de Incapacidad Temporal

2) El sistema de complementación derivado de Enfermedad Común y/o

Accidente no Laboral se efectuará con carácter general de conformidad con los criterios previstos en los apartados siguientes:

2.1) Primera Baja.

2.1.a) La Empresa procederá a la complementación del 100 % del salario bruto anual total hasta un máximo de 90 días naturales contados desde el primer día de la baja.

2.1.b) A partir de dicho día (90 natural) cesará la complementación por parte de la Empresa.

2.2) Segunda Baja.

2.2.a) Bajas de duración inferior a 15 días naturales.

Se perderá la complementación con cargo a la empresa correspondiente al segundo día de baja.

2.2.b) Bajas de duración igual a 15 días naturales.

Se perderá la complementación con cargo a la empresa correspondiente al segundo y decimoquinto día de baja.

2.2.c) Bajas de duración mayor a 15 días naturales.

Se perderá la complementación con cargo a la empresa correspondiente al segundo, tercero y decimoquinto día de baja.

Asimismo se perderá la complementación con cargo a la empresa a partir del decimosexto día de baja.

2.3) Tercera Baja.

2.3.a) Bajas de duración inferior a 15 días naturales.

Se perderá la complementación con cargo a la empresa correspondiente al primero, segundo y tercer día de baja.

2.3.b) Bajas de duración igual a 15 días naturales.

Se perderá la complementación con cargo a la empresa correspondiente al primero, segundo, tercero y decimoquinto día de baja.

2.3.c) Bajas de duración mayor a 15 días naturales.

Se perderá la complementación con cargo a la empresa correspondiente al primero, segundo, tercero y decimoquinto día de baja.

Asimismo se perderá la complementación con cargo a la empresa a partir del decimosexto día de baja.

3) Excepción al criterio general de complementación previsto en el apartado 2 del presente artículo.

La empresa complementará el 100 % del salario bruto anual total por un período máximo de 90 días naturales en aquellos casos derivados exclusivamente de:

Lista de espera para intervención quirúrgica.  
Intervención quirúrgica.  
Tratamientos con radioterapia o quimioterapia.

4) El sistema de complementación de Incapacidad Temporal previsto en los apartados 2 y 3 serán de aplicación en aquellos casos en que el índice de absentismo mensual o acumulado anual de Mano de Obra Directa Variable sea superior al 4,20 %. En este porcentaje no se computarán las ausencias derivadas de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional así como Permisos Retribuidos.

En aquellos casos en que el índice de absentismo mensual o acumulado anual de Mano de Obra Directa Variable sea inferior al 4,20 % la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto anual total hasta un máximo de 18 meses, dejando por tanto de ser de aplicación el sistema de complementación previsto en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

5) El presente artículo tendrá carácter obligacional perdiendo por tanto su vigencia y aplicación a 31 de Diciembre de 2007, volviéndose por tanto a la redacción y aplicación del artículo 47 del convenio colectivo correspondiente al año 2002 cuya redacción literal es la siguiente:

'1) Caso de incapacidad temporal, la Empresa compensará el 100% del salario bruto durante los 15 primeros días. Con posterioridad a dicho período, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

2) Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto no exista un cambio legislativo en materia de

Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.º

#### Artículo 47. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, en forma legal, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

Por contraer matrimonio: 15 días naturales.  
Por nacimiento de hijos: 3 días naturales.

Por fallecimiento o enfermedad grave de pariente en segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si el hecho tuviera lugar fuera de la isla de Menorca, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

Caso de enfermedad grave que requiera hospitalización de pariente en primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si el hecho tuviera lugar fuera de la Isla de Menorca, la licencia se ampliará a 5 días naturales. Caso de fallecimiento en primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborales. Si el hecho tuviera lugar fuera de la isla de Menorca, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

Por matrimonio de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural.

Por fallecimiento de un pariente de tercer grado, 1 día natural.

Por revisión oculista y tratamiento mediante gotas dilatadoras, así como por extracción de piezas dentales, con la correspondiente justificación ante el médico de la empresa, un día natural.

Los conductores habituales de los coches de la fábrica, fijando como habitual el que al menos los condujera 30 días al año, disfrutará de permiso retribuido para proceder a la revisión del carnet de conducir abonándoseles los gastos que ello ocasione.

Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.

Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, 1 día natural.

Se entenderán exclusivamente como asuntos propios de justificada urgencia los siguientes supuestos:

DNI (obtención / renovación)  
Pasaporte (obtención / renovación)  
Carnet de Conducir (obtención / renovación)  
Asistencia personal al notario.

Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando este se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Hasta 3 horas para asistencia personal a consulta médica, siempre y cuando que la misma coincida con la jornada laboral.

En el caso de nacimiento de hijo o de fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y en el supuesto de que dos de los tres o cinco días de permiso coincidan en sábado y festivo, la empresa concederá el permiso retribuido necesario para atender los asuntos propios del acontecimiento (Juzgado, Certificados, Registro Civil, etc..) percibiéndose igual retribución por estas horas de permiso adicional que la correspondiente a tres días naturales.

En los casos de nacimiento o defunción determinados en los párrafos anteriores, si el trabajador hubiera trabajado algunas horas, estas quedarán anotadas en el fondo de horas del mismo a efectos de cubrir las ausencias justificadas que no tenga carácter retribuido.

Artículo 47 bis. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.

#### 1) Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de siete años o a un 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 aquella.

2) Tendrán igual derecho a la reducción de jornada señalado en el punto

anterior aquellos empleados que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y que no desempeñe actividad retribuida.

3) 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5) Cuando surjan discrepancias entre la Empresa y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute, el Departamento de RR.HH y el Comité de Empresa se reunirán y analizarán cada caso.

#### Artículo 48. Licencias sin retribución.

Los trabajadores que, estando matriculados en un centro oficial, deben presentarse a examen, podrán obtener permiso de la empresa sin retribución, que deberá serles concedido por el tiempo necesario, justificando en debida forma su asistencia a los citados exámenes.

#### Artículo 49. Seguro de Vida.

A tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de 8 de Junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en su normativa de desarrollo, RD 1588/99, de 15 de Octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, se encuentran externalizados en cumplimiento de la citada normativa

Supuesto	Capital asegurado
Fallecimiento	12.020,24
Fallecimiento por accidente	12.020,24
Invalidez permanente en grado de Total	18.030,36

Los capitales de Fallecimiento y Fallecimiento por Accidente tienen carácter acumulativo

1) La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados con contrato superior a 6 meses, la posibilidad de adherirse a un seguro de vida y accidente.

2) La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter voluntario y contributivo por parte del empleado.

3) La adhesión al seguro de vida y accidente estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados:

3.a) Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.

3.b) A la admisión como beneficiario por parte de la Compañía Aseguradora.

3.c) A la contribución mensual por parte del empleado en la cuantía de 0,60 €/ mes y que será descontada en la nómina mensual.

4) Previamente al agotamiento del período de Incapacidad Temporal, el empleado deberá de comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Planta su intención de causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.

La opción por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 3.3.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria .... / ..... / .. / ..... bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.

#### Artículo 50. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de zuecos o calzado adecuado en función de la necesidad y estado de los mismos / mismas.

La empresa en caso de rotura, o de devenir inservibles dichas prendas o

calzado, procederá a su sustitución previa entrega de los usados.

#### Artículo 51. Complementos asistenciales y sociales.

Se establecen los siguientes complementos asistenciales y sociales:

El servicio de transporte desde la Plaza de la Explanada hasta la fábrica y viceversa, al inicio de la jornada laboral y al finalizarse la misma.

La venta de productos fabricados por la empresa a los empleados para su uso familiar, la cual se efectuará al precio de cesión.

El personal dispondrá de un local social para el tiempo de descanso, con servicio de cafetería tanto por la mañana como por la tarde. Este local podrá usarse previa petición, para bautizos, comuniones o bodas, subvencionando la empresa para:

Hasta 30 personas:	1 camarero y 1 ayudante
De 30 a 50 personas:	2 camareros y 1 ayudante
Más de 50 personas:	3 camareros y 1 ayudante

Todo el personal fijo de plantilla incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio recibirá en el mes de diciembre de cada año de vigencia del convenio, una cesta de navidad, por un importe de:

año 2006	168,35 €
año 2007	173,40 €

#### Artículo 52. Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Todos los trabajadores con hijos disminuidos física o psíquicamente, siempre y cuando dicha disminución este reconocida, tanto por el médico de empresa, como por el Gobierno Balear o de la Nación, obtendrán una ayuda económica mensual por un importe de:

año 2006	97,32 €por hijo
año 2007	100,24 €por hijo

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, sólo percibirá esta ayuda uno de ellos.

#### capítulo VII jubilación

#### Artículo 53. Jubilación Forzosa y Voluntaria.

1) Ambas partes, al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, y siempre y cuando el empleado que acceda a dicha situación tenga cubierto el período mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, ACUERDAN

1.1) Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a la edad de 65 años.

1.2) Establecer con carácter optativo, y previa solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los 64 años de edad.

2) En ambos supuestos, la dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por un período de hasta un año.

3) Si a la finalización del citado período de un año, el puesto de trabajo del empleado jubilado no ha sido objeto de amortización, la empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.

4) Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo, de acuerdo a:

El contrato a tiempo parcial suscrito entre la empresa y el trabajador que accede a dicha situación de jubilación parcial conllevará una reducción de su jornada y de su salario, de entre un mínimo del 30% y un máximo del 77%, siempre y cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad

La Empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación

Podrán optar a dicha situación todos aquellos empleados que reúnan las condiciones generales establecidas en la Ley, y voluntariamente lo soliciten

4) El apartado 2 del presente artículo, será asimismo de aplicación en aquellos supuestos en que el puesto de trabajo del trabajador jubilado a los 64 o 65 años de edad, sea susceptible de amortización desde el momento de su jubilación.

En este supuesto el trabajador-sustituto podrá ser destinado a cualquier otro departamento o servicio en que hubiese necesidades de personal.

#### Artículo 54. Premio de Jubilación.

##### 1) Definiciones:

1.1) Tomador: Kraft Foods España

1.2) Asegurado: todo el personal con relación laboral al servicio del Tomador (Kraft Foods España), no adscrito en función de su grado salarial a otros planes de previsión social establecidos por parte del Tomador.

1.3) Asegurador. Es la Entidad Aseguradora que asume la contingencia.

2) Regulación: El compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto al régimen previsto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/87 de 8 Junio de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, Real Decreto 1588/99 de 15 Octubre.

##### 3) Naturaleza de las garantías:

3.1) Es un seguro de capital diferido que cubre como única prestación la jubilación ordinaria (65 años), o la jubilación anticipada en el caso que el asegurado alcance con vida la edad ordinaria de jubilación, o tenga derecho a la jubilación anticipada.

3.2) En el caso de cese o extinción de la relación laboral previa al acaecimiento de los riesgos cubiertos - jubilación-, el asegurado carece de derecho económico.

##### 4) Edad de jubilación.

4.1) La fecha de jubilación ordinaria será el día primero del mes en que el asegurado cumpla los 65 años, si el aniversario coincide con dicho día. En caso contrario será el día primero del mes siguiente.

4.2) No obstante, cuando el Convenio Colectivo establezca la posibilidad de jubilación anticipada y siempre y cuando que el asegurado por antigüedad en sus cotizaciones tenga derecho a la jubilación anticipada, podrá así mismo percibir el presente premio de jubilación.

4.3) Se considerará año de antigüedad a la fracción de tiempo igual o superior a 6 meses.

##### 5) Capitales Asegurados:

Al producirse la jubilación, los asegurados percibirán las siguientes cantidades por cada año de servicio dependiendo de la edad de jubilación, según la siguiente escala:

	Año 2006	año 2007
a los 65 años	228,95 €	235,82 €
a los 64 años	248,04 €	255,49 €
a los 63 años	257,56 €	265,29 €
a los 62 años	276,65 €	284,95 €
a los 61 años	286,20 €	294,78 €
a los 60 años	314,80 €	324,24 €

Se considerará año de antigüedad a la fracción de tiempo igual o superior a 6 meses.

6) Antigüedad: Se entenderá por antigüedad en la empresa los días, meses, años de prestación efectivos desde la fecha de ingreso en la misma.

7) No aplicación: Se excluye de la aplicación del presente premio a todos aquellos asegurados que por su grado salarial se hayan adherido y adscritos al plan de previsión social previsto por la Empresa (Plan de Jubilación).

#### capítulo VIII seguridad y salud laboral en el trabajo

#### Artículo 55. Reconocimientos médicos.

La empresa procederá a realizar un reconocimiento médico anual a los operarios, en evitación de enfermedades profesionales; que incluirá como mínimo los siguientes aspectos:

Análisis de sangre.

Análisis de orina.  
Oscultación general.

Adicionalmente el Servicio Médico, recomendará el tratamiento posterior para problemas particulares.

Los resultados médicos deberán de ser facilitados a los interesados, a requerimiento de estos.

Los reconocimientos de nuevo ingreso, y anual tendrán carácter obligatorio preservándose los derechos fundamentales del empleado.

La Empresa además del reconocimiento médico anual, efectuará uno de carácter preventivo anualmente.

#### Artículo 56. Maternidad.

Durante el período de embarazo, la operaria podrá solicitar a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, la posibilidad de acceder a un trabajo que no conlleve dificultad para su estado.

#### Artículo 57. Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y medidas necesarias en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo para lograr unas óptimas condiciones en el mismo.

Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio-ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos peligrosos, adoptándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia, es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

#### capítulo IX representación de los trabajadores

#### Artículo 58. Cuota Sindical.

A requerimiento escrito de un trabajador la empresa descontará de su nómina el importe de la cuota sindical correspondiente.

Posteriormente la empresa transferirá dicha cuota a la cuenta de la Central Sindical o Sindicato al que pertenezca el trabajador entregando copia de dicha transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

#### Artículo 59. Derechos sindicales.

1) El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

Reducción de jornada así como traslado parcial o total de la instalación.

Planes de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de

empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tenga o pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

2) Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

#### Artículo 60. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por remoción o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 56.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente, si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

Hasta 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 a 500 trabajadores	30
De 501 a 750 trabajadores	35
De 751 en adelante	40

Las horas sindicales podrán acumularse trimestralmente.

Asimismo y mediante este sistema, podrán acumularse horas sindicales a nivel nacional, también en los Delegados Sindicales.

Artículo 60 bis. Acumulación de horas sindicales.

1) No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, durante la vigencia del presente convenio se podrá acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:

Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.

Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa.

Dicha bolsa anual estará constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Cada una de las centrales sindicales nombrará de entre sus miembros, a un representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos de la planta, los siguientes extremos:

Escritos de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.

La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.

Preavisar de las ausencias al departamento de Recursos Humanos de la planta de acuerdo a los siguientes plazos:

Ausencias de hasta tres días consecutivos: 48 horas.

Más de tres días: Una semana.

Ausencias inferiores a las indicadas anteriormente: por el tiempo imprescindible

2) Asimismo, y mediante el sistema indicado anteriormente se podrá ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en el delegado sindical.

Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los representantes de los trabajadores que ceden las mismas.

El citado escrito deberá de ir firmado y rubricado por el representante de los trabajadores señalado en el apartado d) de este artículo.

capítulo X  
faltas y sanciones

Artículo 61. Faltas y su clasificación.

Clasificación de las faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

- 1) 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- 2) Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

b) Serán faltas graves:

- 1) Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
- 2) Ausentarse sin licencia del centro del trabajo.
- 3) Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
- 4) Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.

5) No comunicar dentro del plazo que exija las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener transcendencia en la declaración que la empresa este obligada a efectuar como consecuencia de ello.

6) El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.

7) Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado, que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.

8) La reincidencia o reiteración en faltas leves.

c) Serán faltas muy graves:

- 1) Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2) Descubrir planes de la empresa, utilizar indebidamente documentos y/o

revelar fórmulas de la misma, etc. sea cual fuere el fin con que se realice.

Artículo 62. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días.

Despido.

Artículo 62 bis. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

capítulo XI  
clasificación profesional

Artículo 63. Clasificación Profesional.

1) Se establece la siguiente clasificación profesional de acuerdo con los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I :	Inspector de Distrito. Encargado. Jefe Administrativo 2º. Capataz.
GRUPO II :	Oficial Adm. 1º. Oficial Adm. 2º. Especialista 1º de fabricación. Oficial 1º Laboratorio / Mantenimiento. Delineante.
GRUPO III :	Aux. Administrativo. Telefonista / Recepcionista. Ordenanza - Conductor. Oficial 2º Mantenimiento. Oficial 2º Laboratorio. Especialista 2º
GRUPO IV :	Aux. Laboratorio. Especialista 3º. Oficial 3º. Peón.
I Conocimientos:	Formación. Experiencia.
II Iniciativa / Autonomía:	Marco de Referencia. Elaboración toma de decisiones.
III Complejidad:	Dificultad del trabajo. Esfuerzo físico. Ambiente de trabajo.
IV Responsabilidades:	Gestión / Resultados. Interrelación.
V Mando:	

Artículo 64. Trabajos de Grupo Profesional Superior.

El trabajador que realice funciones de grupo superior al que tenga reconocido, por un período consecutivo de 6 meses durante un año, u ocho meses durante 2 años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o delegado de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupo inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, mante-

niéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### capítulo XII

contratos a tiempo parcial. regulación.  
régimen de trabajo. compensación económica.

Artículo.- 65. Regulación. Régimen de trabajo. Compensación Regulación económica.

1) La dirección del centro suscribirá un mínimo de 9 contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, (6 producción, 3 mantenimiento) cuyas condiciones se regirán por el presente capítulo.

2) Objeto: todas aquellas actividades de carácter productivo, mantenimiento y auxiliares del proceso productivo que deban de acometerse durante los fines de semana, festivos, y lunes o días posteriores a festivos. Asimismo dichos contratos, caso necesario, podrán sustituir los periodos de vacaciones de los empleados a tiempo completo, así como los periodos de descanso de dicho empleados.

3) La Dirección del centro en base a razones organizativas, productivas, técnicas o derivadas de la implantación de la jornada irregular, podrá modificar los citados períodos temporales u horarios de trabajo. Las horas no trabajadas se recuperarán en el día o días que se señalen.

4) Jornada ordinaria máxima.- La jornada ordinaria máxima para los 9 contratos suscritos a tiempo parcial de carácter indefinido será igual a los siguientes porcentajes sobre la jornada máxima anual ordinaria prevista en Convenio Colectivo:

Mantenimiento: 67 %  
Producción: 67%

5) Retribución bruta anual

5.a) La retribución bruta anual total estará integrada por los conceptos salariales: salario base y plus convenio, de conformidad con las Tablas Salariales previstas en los Anexos III y VI se distribuirá en 15 pagas anuales: 12 ordinarias y 3 extraordinarias.

5.b) Asimismo, durante el periodo de vacaciones (de Junio a Septiembre), cuando efectúen una jornada de seis días a la semana, se percibirá el plus de domingo y festivo, por el sexto día efectivo de trabajo de cada semana.

6) Nocturnidad.- Se abonará con un recargo del 30% sobre el valor hora ordinaria de conformidad con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio}}{\text{Jornada ordinaria anual a tiempo parcial}} = \text{V.H.O.}$$

(\*) El valor hora así obtenido se entenderá como valor hora ordinaria.

(\*\*) Jornada ordinaria anual a tiempo parcial: Deberá de ser inferior a la jornada máxima anual ordinaria a tiempo completo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

A los correspondientes efectos de determinar la retribución anual se tendrá en cuenta el salario previsto en las tablas salariales de los empleados a tiempo completo, para los siguientes grupos profesionales:

Departamento	Grupo Profesional	Categoría
Producción	2º	Especialista 1º
Mantenimiento	2º	Oficial 1º

7) La retribución bruta anual total prevista en el apartado 5 del presente artículo se establecerá proporcionalmente a la jornada máxima anual a tiempo parcial.

A efectos de la determinación del salario se tendrá en cuenta los grupos profesionales previstos en el artículo 63 del convenio colectivo, así como las tablas salariales previstas para los empleados con cualificación y experiencia (Anexos I, IV), o las tablas salariales previstas para los empleados sin cualificación y experiencia (anexos II, V), todo ello en función de la naturaleza del contrato a realizar (parcial de carácter indefinido o parcial de duración determinada).

8) Régimen de trabajo: dado el objeto del presente contrato la jornada ordinaria de trabajo podrá ser distribuida a razón de 5 ó 6 días semanales, siendo por tanto de aplicación el RD. Ley 1561/95, de 29 de septiembre sobre Jornadas Especiales.

9) Vacaciones:

a) El período de devengo de vacaciones estará comprendido entre 1 de Octubre, y el 30 de Septiembre del año siguiente.

b) Dado el objeto finalidad de los presentes contratos de trabajo a tiempo parcial se excluyen expresamente como período vacacional el comprendido entre Junio y Septiembre.

c) Los días naturales de vacaciones se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado, disfrutándose de forma partida de conformidad a la planificación de vacaciones realizada entre el personal adscrito a este sistema de trabajo a tiempo parcial.

10) Derecho Preferente: se reconoce el siguiente derecho preferente en caso de vacante:

De conversión de empleados a tiempo completo a tiempo parcial.

De los empleados a tiempo parcial para la cobertura de vacantes a tiempo completo.

Caso de haber más solicitantes que vacantes las mismas se cubrirán a través del art. 32 del convenio colectivo.

11) Cualificación / Formación: se establece un período de formación / cualificación de 9 meses en el puesto de trabajo, tanto para los contratos que inicialmente se suscriban, como para la cobertura de vacantes .Dicho período de cualificación se cubrirá con la suscripción de un contrato de duración determinada.

12) Legislación aplicable: en lo no previsto en el presente capítulo le será de aplicación la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma de trabajo.

13) El presente capítulo será asimismo de aplicación a todos aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, o a tiempo parcial de duración determinada que puedan suscribirse en el futuro.

#### anexo I – tablas salariales 2006 empleados con cualificación y experiencia

##### salarios brutos anuales mínimos d convenio (sin antigüedad) efectividad 1 de enero de 2006)

	Salario	Plus	Total	Total
	Base	Convenio		
Técnicos	3,0%	3,0%		
Tecnico Jefe	20.616,49	29.248,24	49.864,74	49.864,74
Tecnico Superior	17.948,82	24.742,98	42.691,79	42.691,79
Tecnico Medio	15.677,64	17.244,35	32.921,99	32.921,99
Jefe Fabricacion	16.149,10	23.985,49	40.134,59	40.134,59
Jefe Laboratorio	14.151,49	23.227,14	37.378,63	37.378,63
Jefe Turno	14.151,49	14.242,20	28.393,69	28.393,69
Encargado	12.944,90	12.738,98	25.683,88	25.683,88
Capataz	12.747,58	11.240,49	23.988,07	23.988,07
Oficial Laboratorio	11.620,67	5.993,97	17.614,64	17.614,64
Oficial 1º Laboratorio	13.075,99	6.744,62	19.820,62	19.820,62
Oficial 2º Laboratorio	12.218,97	6.302,58	18.521,54	18.521,54
Deliniante	11.620,67	5.823,87	17.444,54	17.444,54
Auxiliar Laboratorio	9.973,28	4.454,78	14.428,06	14.428,06
Administrativos				
Jefe 1º Administrativo	20.616,49	29.248,20	49.864,69	49.864,69
Contable	17.948,82	24.742,98	42.691,79	42.691,79
Jefe 2º Administrativo	15.282,56	23.981,33	39.263,90	39.263,90
Oficial 1º Administrativo	12.747,58	9.743,00	22.490,58	22.490,58
Secretaria Direccion	12.747,58	6.748,02	19.495,60	19.495,60
Oficial 2º Administrativo	11.620,67	6.742,57	18.363,24	18.363,24
Auxiliar Administrativo	9.973,28	5.393,11	15.366,39	15.366,39
Subalternos				
Ordenanza	9.973,28	4.107,85	14.081,13	14.081,13
Almacenero	10.697,10	9.733,11	20.430,20	20.430,20
Telefonista	10.478,42	7.445,42	17.923,84	17.923,84
Obreros				
Oficial 1º	10.678,87	10.046,76	20.725,63	20.725,63
Especialista 1º	10.678,87	10.046,76	20.725,63	20.725,63
Especialista 2º	10.478,37	9.018,00	19.496,37	19.496,37
Especialista 3º	10.274,38	7.338,36	17.612,74	17.612,74
Peon	10.065,77	7.328,24	17.394,01	17.394,01

**anexo II – tablas salariales 2006  
empleados sin cualificación y experiencia  
con contrato de duración determinada**

**salarios brutos anuales mínimos de convenio  
(sin antigüedad)  
efectividad 1 de enero de 2006)**

		Salario Base	Plus Convenio	Total
Nivel I		3,0%	3,0%	
Auxiliares de Produccion	Empacado	10.174,09	2.543,52	12.717,61
	Retractilado			
	Etiquetado			
	Envasado			
Seguridad de Calidad				
Nivel II				
Auxiliares de Servicio y Ayudantes de Proceso	Mantenimiento	11.541,23	2.885,31	14.426,53
	Transporte Proceso			
Nivel III				
Servicios Administrativos	Ayudante de Administracion	10.377,57	2.594,39	12.971,96

**anexo III – tablas salariales 2006  
empleados con cualificación y experiencia  
con contratos a tiempo parcial de carácter indefinido**

**salarios brutos anuales mínimos de convenio  
(sin antigüedad)  
efectividad 1 de enero de 2006)**

	Salario Base	Plus Convenio	Total	Total
Especialista 1ª	7.154,84	6.731,33	13.886,17	13.886,17
Oficial 1ª (Mecanico/Electrico)	7.154,84	6.731,33	13.886,17	13.886,17

**anexo IV – tablas salariales 2007  
empleados con cualificación y experiencia**

**salarios brutos anuales mínimos de convenio  
(sin antigüedad)  
efectividad 1 de enero de 2007**

	Salario Base	Plus Convenio	Total	Total
Tecnicos	3,0%	3,0%		
Tecnico Jefe	21.234,99	30.125,69	51.360,68	51.360,68
Tecnico Superior	18.487,28	25.485,27	43.972,55	43.972,55
Tecnico Medio	16.147,97	17.761,68	33.909,65	33.909,65
Jefe Fabricacion	16.633,57	24.705,05	41.338,62	41.338,62
Jefe Laboratorio	14.576,04	23.923,96	38.499,99	38.499,99
Jefe Turno	14.576,04	14.669,47	29.245,50	29.245,50
Encargado	13.333,25	13.121,15	26.454,40	26.454,40
Capataz	13.130,01	11.577,70	24.707,71	24.707,71
Oficial Laboratorio	11.969,29	6.173,79	18.143,08	18.143,08
Oficial 1ª Laboratorio	13.468,27	6.946,96	20.415,23	20.415,23
Oficial 2ª Laboratorio	12.585,54	6.491,65	19.077,19	19.077,19
Deliniante	11.969,29	5.998,59	17.967,87	17.967,87
Auxiliar Laboratorio	10.272,48	4.588,42	14.860,90	14.860,90
Administrativos				
Jefe 1ª Administrativo	21.234,99	30.125,64	51.360,63	51.360,63
Contable	18.487,28	25.485,27	43.972,55	43.972,55
Jefe 2ª Administrativo	15.741,04	24.700,77	40.441,82	40.441,82
Oficial 1ª Administrativo	13.130,01	10.035,29	23.165,30	23.165,30
Secretaria Direccion	13.130,01	6.950,46	20.080,47	20.080,47
Oficial 2ª Administrativo	11.969,29	6.944,85	18.914,14	18.914,14
Auxiliar Administrativo	10.272,48	5.554,91	15.827,39	15.827,39
Subaltemos				
Ordenanza	10.272,48	4.231,08	14.503,56	14.503,56
Almacenero	11.018,01	10.025,10	21.043,11	21.043,11
Telefonista	10.792,77	7.668,78	18.461,55	18.461,55
Obreros				
Oficial 1ª	10.999,24	10.348,16	21.347,40	21.347,40
Especialista 1ª	10.999,24	10.348,16	21.347,40	21.347,40

Especialista 2º	10.792,72	9.288,54	20.081,26	20.081,26
Especialista 3º	10.582,61	7.558,51	18.141,13	18.141,13
Peon	10.367,74	7.548,09	17.915,83	17.915,83

**anexo V – tablas salariales 2007  
empleados sin cualificación y experiencia  
con contrato de duración determinada**

**salarios brutos anuales mínimos de convenio  
(sin antigüedad)  
efectividad 1 de enero de 2007)**

		Salario Base	Plus Convenio	Total
NIVEL I		3,0%	3,0%	
Auxiliares de Produccion	Empacado	10.479,31	2.619,83	13.099,13
	Retractilado			
	Etiquetado			
	Envasado			
Seguridad de Calidad				
NIVEL II				
Auxiliares de Servicio y Ayudantes de Proceso	Mantenimiento	11.887,46	2.971,87	14.859,33
	Transporte Proceso			
NIVEL III				
Servicios Administrativos	Ayudante de Administracion	10.688,89	2.672,22	13.361,12

**anexo VI – tablas salariales 2007  
empleados con cualificación y experiencia  
con contratos a tiempo parcial de carácter indefinido**

**salarios brutos anuales mínimos de convenio  
(sin antigüedad)  
efectividad 1 de enero de 2007**

	Salario Base	Plus Convenio	Total	Total
Especialista 1ª	7.369,49	6.933,27	14.302,75	14.302,75
Oficial 1ª (Mecanico/Electrico)	7.369,49	6.933,27	14.302,75	14.302,75

**anexo VII  
peso específico de factores**

1) Se acuerda la descripción y definición de los factores establecidos en el artículo 51 del Convenio Colectivo 1995-96 relativo a Clasificación Profesional.

2) Se establecen los siguientes pesos específicos a cada uno de los siguientes factores:

Experiencia	20%
Destreza Manual	12%
Complejidad	24%
Esfuerzo Físico	8%
Posturas incómodas	6%
Condiciones de trabajo	4%
Responsabilidad	15%
Interrelación	4%
Mando	2%
Seguridad sobre otras personas	5%
Total:	100%

Una vez acordados los aspectos indicados anteriormente, se procederá al inicio del proceso de descripción de puestos de trabajo.

**anexo VIII  
contratación de duración determinada y  
empresas de trabajo temporal**

1) Ambas partes al objeto de lograr una menor rotación en aquellos pues-



tos de trabajo que requieren una mayor cualificación así como de facilitar una mayor formación y especialización en los puestos de trabajo que redunden en una mejora de la productividad, y de la seguridad y salud laboral, ACUERDAN, el siguiente marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

2) La empresa atenderá y cubrirá todas aquellas necesidades derivadas de las causas que se indican a continuación, a través de contratos de duración determinada suscritos por KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L.U.:

#### I. Contratación Duración Determinada

a) Circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedido así lo requieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses., contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

b) Interinidad, derivadas de vacaciones; excedencias; e incapacidad temporal cuya duración en este último caso exceda de tres meses de duración.

c) Obra o servicio determinado: aquellos supuestos de trabajos con autonomía y sustantividad propia tales como obras, instalaciones, reparaciones, y montajes, u otros de naturaleza análoga.

Las necesidades derivadas de recogida de queso de Mahón, se atenderán mediante contratos de obra o servicio determinado.

#### II.- Empresas de Trabajo Temporal

1) A través de Empresas de Trabajo Temporal, y dada la menor cualificación de las actividades o trabajos a desarrollar, se atenderán las siguientes necesidades:

Recuperación de restos.

Procesos de selección para la cobertura de vacantes, hasta un máximo de tres meses.

Absentismo. El número de horas perdidas dentro del mes natural a los dos meses inmediatamente anteriores al que se efectúen las contrataciones, excluyendo de dichas horas de absentismo las derivadas de tiempo sindical, maternidad, e incapacidad temporal superior a tres meses.

III. Las contrataciones efectuadas a tenor de lo dispuesto en el punto I del presente anexo, se efectuarán de acuerdo al sistema de clasificación profesional y niveles salariales incorporados al presente convenio como ANEXOS II y V para los años 2.006 y 2.007 respectivamente.

IV.- El presente anexo será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

V. En lo no previsto en el presente anexo será de aplicación la legislación laboral vigente en materia de contratación de duración determinada.

#### **anexo IX contratos de formación y prácticas**

contratos formativos:

a) Contrato formativo en prácticas:

Podrán concertarse con quienes estén en posesión de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses y exceder de dieciocho meses.

RETRIBUCION:

Los doce primeros meses: 80% de la retribución establecida en Convenio Colectivo para una categoría igual o equivalente.

Los seis meses restantes: 90% de la retribución establecida para dicha categoría.

En ningún caso las citadas cuantías serán inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Si al término del contrato el empleado continuase en la Empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

En número máximo de contratos en prácticas no podrá ser superior al 8% del total de la plantilla fija del centro de trabajo al momento de la contratación

b) Contratos para la formación:

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Podrá celebrarse con trabajadores comprendidos entre 16 y 18 años de edad que carezcan de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Tal modalidad contractual no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del puesto de trabajo a desempeñar u oficio, siendo acordado por parte de la Comisión de formación, y sin que en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo.

El trabajo efectivo que presta el trabajador en la Empresa deberá de estar relacionada con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

A la finalización del contrato, la empresa deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

#### **anexo X descripciones de puesto de trabajo**

Dichas descripciones de puesto de trabajo se encuentran publicadas en el Boletín Oficial de las Islas Baleares de 19 de Diciembre de 2.002, mediante resolución nº 25.253 del Director General de Trabajo y Salud Laboral del día 05 de Diciembre de 2.002.

#### **anexo XI comisión de absentismo**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión de Absentismo al objeto de proceder al análisis de la evolución del absentismo, así como los objetivos conseguidos en dicha materia.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros designados por cada una de las representaciones.

Dicha Comisión se reunirá mensualmente en la primera semana de cada mes para analizar el informe mensual de absentismo correspondiente al mes anterior.

Dicho informe será confeccionado por parte del Departamento de Recursos Humanos, contendrá los datos relativos al número de horas contratadas, número de horas perdidas, empleados contratados y por cada una de las causas que componen el índice mensual de absentismo (enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, permiso retribuido, horas sindica-

les y maternidad) así como por cada uno de los colectivos afectados así como diferenciado por los colectivos afectados, Mano de Obra Directa variable (Fijos / Temporales), Exempt (Fijos / Temporales)

Los criterios de confección del informe de absentismo por parte del Departamento de Recursos Humanos serán los mismos que se vienen aplicando con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

#### anexo XII cláusula de revisión

##### 1. empleados con cualificación y experiencia

1.1 Se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio una cláusula de garantía salarial de 0,25 % por encima del IPC real al 31 de diciembre.

1.2 Dicha aplicación se efectuará tan pronto como se constate mediante publicación oficial el IPC definitivo al 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

1.3 La revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real + 0,25 %, y el incremento pactado en el artículo 13 del presente convenio, a los salarios brutos vigentes al 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio. Dicha revisión se realizará sólo sobre los conceptos señalados en el artículo 12 del convenio colectivo.

1.4 Tal revisión se efectuará con efectos 01 de Enero, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

##### 2. empleados con cualificación y experiencia con contratos a tiempo parcial de carácter indefinido

2.1 Asimismo será de aplicación a los contratos a tiempo parcial previstos en el Capítulo XII, los puntos 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 del presente anexo XII.

#### anexo XIII convivencia de hecho

Incorporar y regular en el presente Convenio colectivo, una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en Convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

#### REGULACION

**Definición:** Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

**Exclusiones:** Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

**Acreditación:** Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

**Beneficios:** Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos – Convenio colectivo – a la convivencia conyugal.

**Efectos:** Serán a partir del momento de la acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de Hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

disposición adicional primera

**Derecho Supletorio:** para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes generales y reglamentarias vigentes en cada momento.

disposición adicional segunda

Los empleados fijos de plantilla tendrán preferencia en igualdad de con-

diciones, conocimientos y experiencia para ocupar puestos de grupo superior sobre el personal con contratos temporales.

La Dirección efectuará a tal efecto las pruebas de capacitación que estime oportunas, pudiendo dicha Dirección, caso de que ningún aspirante supere las pruebas, recurrir a la contratación externa.

Los puestos de responsabilidad o de carácter confidencial identificados por la Dirección de la Empresa serán de libre designación por parte de ésta.

disposición adicional tercera

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/87 de 8 de Junio de regulación de los planes y fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo – Real Decreto 1588/99 de 15 de Octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

— O —

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 8563

**Resolución del consejero de Educación y Cultura de 25 de abril de 2007 por la cual se convocan ayudas económicas para desarrollar programas para la integración social y laboral para ayuntamientos y entidades locales menores**

La formación profesional y la iniciación profesional son unos de los objetivos de la enseñanza. Dentro de esta línea de fomento de la formación profesional como instrumento para conseguir la integración social y laboral de los jóvenes, el consejero de Educación y Cultura dictó la Orden de 6 de mayo de 2004 (BOIB nº. 69, de 18 de mayo) por la cual se regulan los aspectos esenciales de los programas para la integración social y laboral (programas ISLA) con la finalidad de fomentar en el alumnado, que no llegue a alcanzar los objetivos de la educación secundaria, el desarrollo de las capacidades necesarias que le permita la inserción profesional, el retorno al sistema educativo y la formación permanente.

El Decreto legislativo 2/2005, de 28 de diciembre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de subvenciones (BOIB nº. 196, de 31 de diciembre), tiene como objeto determinar el régimen jurídico de las subvenciones y la Orden del consejero de Educación y Cultura de 30 de marzo de 2005, establece las bases reguladoras de las subvenciones en materia de Educación y Cultura (BOIB nº. 59, de 19 de abril). El artículo 3 de la Orden mencionada prevé que las convocatorias de ayudas tienen que aprobarse por resolución del consejero de Educación y Cultura.

La Consejería de Educación y Cultura mediante la Dirección General de Formación Profesional (DGFP) ejerce la función de promoción y fomento de la formación profesional.

Las experiencias que se han hecho en relación con este ámbito y que se han llevado a cabo hasta ahora en nuestra comunidad, en colaboración con diferentes entidades públicas y privada, y la experiencia acumulada por los agentes implicados en estas acciones aconsejan continuar con los programas para la integración social y laboral en las diferentes modalidades.

Estas actuaciones están enmarcadas y cofinanciadas dentro del programa operativo del objetivo 3, periodo 2007/2013, del Fondo Social Europeo de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. La tasa de cofinanciamiento aplicable es del 50%.

Por todo eso, atendiendo a los informes del Servicio Jurídico de la Consejería de Educación y Cultura y de la Dirección General de Presupuestos; con la fiscalización previa limitada de la Intervención General de la Comunidad Autónoma y de acuerdo con la Ley 4/2001, de 14 de marzo, del Gobierno de las Illes Balears y la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, dicto la siguiente

### RESOLUCIÓN

#### 1. Objeto de las ayudas

El objeto de la convocatoria es ayudar a financiar los programas para la integración social y laboral (programas ISLA) que se hagan en el ámbito territorial de las Illes Balears, con la finalidad de proporcionar al alumnado que participe una formación básica y profesional, de acuerdo con los perfiles profesionales indicados en el anexo 10, que le posibilite incorporarse a la vida activa o continuar sus estudios. De acuerdo con el artículo 5 de la Orden del consejero de Educación y Cultura de 6 de mayo de 2004, por la cual se regulan los aspectos esenciales de los programas para la integración social y laboral, pueden desarrollarse otros perfiles que tengan relación directa con ocupaciones existentes en el mercado laboral. En este caso la entidad que quiera desarrollar algún otro, tiene que adjuntar la justificación del proyecto, y también los contenidos del área de formación profesional específica que tienen que trabajarse relacionados