

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 6** *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Nutrexpa, Sociedad Limitada” (código número 28001122011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Nutrexpa, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 1 de octubre de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUTREXPA, S.L.
VILLAREJO DE SALVANÉS (MADRID). AÑOS 2010-2011****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para los trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa NUTREXPA, S.L., en su centro de trabajo de Villarejo de Salvanes.

Queda expresamente excluido todo el personal que efectúa funciones de Dirección, hasta la categoría de Encargado de Sección.

El presente Convenio Colectivo ha sido redactado, de común acuerdo, entre la Comisión Negociadora, integrada por el Comité de Empresa y la representación de ésta.

Artículo 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de dos años, estando vigente, por lo tanto, desde 01-01-2010 hasta 31-12-2011, quedando automáticamente prorrogado de año en año, salvo que se denuncie por escrito, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, continuando su aplicación, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 3.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio valoradas en su conjunto y computo anual, podrán compensar hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras sobre los mínimos que se vinieran satisfaciendo en la actualidad cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras valoradas en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de no absorbibles o compensables.

Quedan excluidas de la compensación y absorción antes citada las cantidades percibidas en virtud de pactos individuales, o tengan la consideración de condiciones "ad personam".

Asimismo, los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector cualesquiera que sean su rango y origen, en el momento del comienzo de su vigencia.

Las Disposiciones o Resoluciones legales futuras que impliquen variación económica o de otra índole en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido.

Artículo 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente, su contenido.

No obstante si fuera rechazado por el Organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

Artículo 5.- LEGISLACIÓN LABORAL

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y sus trabajadores.

Artículo 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice tanto la producción como la calidad del producto fabricado. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las Disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las Leyes a los Representantes Legales de los Trabajadores, estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

Composición:

La Comisión Paritaria estará compuesta por 5 miembros en representación de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria será en el domicilio de la empresa NUTREXPA, S.L. en Avda. Hnos. Gómez-Cuétara, 1, 28590 Villarejo de Salvanes (Madrid).

Funciones:

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio Colectivo.

Procedimiento de actuación:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes para tratar asuntos de su competencia dentro del plazo de los 10 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará Acta.

Capítulo II*Organización del trabajo***Artículo 8.- JORNADA Y DESCANSO SEMANAL****JORNADA**

Se establece una jornada anual de 1800 horas durante la totalidad de la vigencia del convenio, es decir, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

La jornada será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias de jornada. Considerándose los 15 minutos de descanso bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, descansarán dos días semanales consecutivos siendo estos sábados y domingos.

Artículo 9.- CALENDARIO LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

Al inicio de cada año, se elaboraran y acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa los calendarios laborales y los horarios de aplicación a cada sección y departamento. Los Calendarios y el horario del personal afectado por el presente Convenio, así como el desarrollo de los mismos, serán los que figuren en el ANEXO I, formando ambas cuestiones parte del presente convenio a todos los efectos.

Si por cualquier circunstancia fuera necesaria la modificación de los horarios y/o calendarios laborales establecidos, con carácter previo a la adopción de tal medida, la empresa deberá negociar y acordar la modificación con el comité de empresa.

Así mismo, en el supuesto de implantación de nuevos turnos motivado por aumentos de producción, la empresa se compromete igualmente a informar a la Representación Legal de los Trabajadores con carácter previo, tanto de los motivos, como del alcance y duración de la medida, a partir de lo cual, se procederá a negociar y acordar las condiciones laborales aplicables a los trabajadores en lo referido a turnos, horarios y descansos semanales.

Artículo 10.- VACACIONES

Todos los trabajadores/as que, como mínimo, tengan una antigüedad de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar 22 días laborables de vacaciones retribuidas con los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus de Puntualidad y Asistencia y Plus de Nocturnidad.

Los calendarios de disfrute de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, garantizándose y haciendo compatibles en todos los casos, tanto las necesidades del trabajador como las de la empresa.

Dichos calendarios se elaborarán respetando en todos los casos los límites establecidos en el Art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referido a su aprobación y conocimiento por parte de los afectados.

El período de disfrute de las vacaciones anuales se establece entre la última semana de julio y primera de septiembre (ambas incluidas) de cada año.

De estos 22 días laborables de vacaciones anuales que tiene derecho cada trabajador, se dispone el disfrute de seis días para los años 2010 y 2011 fuera del periodo anual de julio a septiembre.

A efectos de fijación de la fecha de disfrute de vacaciones de los días excluidos, se acuerda que siempre que no coincidan en sábados y/o domingos, se entenderán comprendidos el 5 de enero, 24 y 31 de diciembre de cada año. Los días restantes serán determinados en fechas concretas en los calendarios de vacaciones pactados, dando preferencia a posibles puentes durante el año, y preferentemente, en los dos primeros cuatrimestres de cada ejercicio anual.

Cualquier otra modificación en el periodo de disfrute vacacional, deberá contar con la aceptación y acuerdo del trabajador/a.

En el supuesto de que algún/a trabajador/a causase baja por Incapacidad Temporal por cualquier causa con carácter previo al disfrute de su periodo vacacional anual, y en el supuesto que se

llegue a la fecha fijada como inicio del periodo de descanso, el mismo se considerará en suspenso, teniendo derecho al disfrute del mismo una vez finalice dicha contingencia, y el derecho se podrá ejercer como fecha límite la del primer trimestre del año siguiente al que se produjo el hecho causante.

La nueva fecha de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, garantizándose y haciendo compatibles en todos los casos, tanto las necesidades del trabajador como las de la empresa.

Si la situación de incapacidad temporal se produce durante el disfrute del periodo vacacional, es decir, una vez iniciado el mismo, se procederá a asignarle un nuevo periodo que será equivalente a los días no disfrutados de su periodo inicialmente previsto. La asignación del nuevo periodo deberá contar con la aceptación previa por parte del trabajador.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según la Legislación vigente.

Artículo 11.- PERMISOS Y LICENCIAS

Permisos y Licencias retribuidas

Previa solicitud y posterior justificación del hecho causante, todo el personal tendrá derecho a disfrutar licencia retribuida, con el salario total del trabajador/a que corresponda, excluyendo el plus de arranque de línea previsto en el Art. 25 del presente convenio, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica.

Los derechos reconocidos al cónyuge se entenderán igualmente aplicables a las parejas de hecho, siempre y cuando esta situación sea debidamente acreditada mediante inscripción en el registro para tal efecto.

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Tres días en los casos de muerte de familiares de primer grado, de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se incrementará en dos días más.
- c) Dos días en los casos de muerte de familiares de segundo grado, de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se incrementará en dos días más.
- d) Tres días laborables o seis medios días, en los casos de nacimiento de hijo, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se incrementará en dos días más. La misma consideración tendrán los padres e hijos adoptivos o tutores y tutelados.
- e) Tres días en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado, de consanguinidad o afinidad.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se incrementará en dos días más.
Estas licencias podrán disfrutarse en días alternos, no consecutivos, a partir de la fecha de la causa, aportando justificación de cada día mientras dure la misma hospitalización.
- f) Dos días en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado, de consanguinidad o afinidad.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se incrementará en dos días más.
Estas licencias podrán disfrutarse en días alternos, no consecutivos, a partir de la fecha de la causa, aportando justificación de cada día mientras dure la misma hospitalización.
- g) 1 día laborable por intervención quirúrgica de hospital de día para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, aportando justificación de dicha intervención.
- h) Para asistencia a URGENCIAS, tanto del trabajador/a como de familiares de primer grado, mientras se produzca este hecho durante o antes de la jornada laboral, por el tiempo indispensable más hasta dos horas por desplazamiento, con la salvedad de verse incrementado según el desplazamiento a realizar.
Si la asistencia a Urgencias se produce en las horas previas a la hora de entrada al trabajo, se considerarán un máximo de seis horas para su incorporación al mismo, a partir de la hora de salida de urgencias, con el fin que el trabajador/a esté lo suficientemente descansado para su puesto de trabajo.
- i) Un día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos, si es en día laborable.
- j) Un día de licencia retribuida por asuntos propios de libre designación por parte del trabajador para cada uno de los años de vigencia del Convenio, cuyo disfrute no coincidirá con el inicio o la terminación de puentes, vacaciones o día anterior o posterior a festivos y domingos.
- k) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo los cargos públicos, asistencia a juicios, el ejercicio de sufragio activo (elecciones) que en este caso la licencia es de 5 horas en la jornada del día si-

guiente. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta dispone en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Para aquellos/as trabajadores/as que desarrollan su actividad en jornada nocturna (22 a 6 horas) con el fin de facilitar su asistencia se les concederá un permiso de seis horas dentro de su jornada previa a la asistencia, siempre que sea antes de las 14 horas.
- n) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.
Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función hasta que el hijo cumpla nueve meses. Esta decisión en último lugar siempre corresponderá valorar al trabajador o trabajadora en función de sus propios intereses.
- o) En los supuestos de inicialización de trámites de adopción o acogimiento se considerará licencia retribuida el tiempo indispensable para que el trabajador realice los trámites y gestiones necesarias para los mismos ante los órganos oficiales de las comunidades autónomas. Si como consecuencia de la tramitación de la adopción el trabajador/a tuviera que realizar un desplazamiento con ausencia al trabajo de más de tres días consecutivos, este tendrá derecho a una licencia no retribuida por el tiempo necesario para la adopción.
- p) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años, o algún discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Licencias no retribuidas

- q) Para acompañar a la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años y mayores dependientes, el tiempo indispensable dentro de su jornada laboral, más hasta dos horas por desplazamiento, con la salvedad de verse incrementado según el desplazamiento a realizar.
- r) Dieciséis horas anuales para asuntos propios a recuperar por cada trabajador dentro del mes siguiente a aquel en que se haya procedido a su disfrute. Este permiso deberá solicitarse con una antelación de 48 horas ante la dirección de la empresa mediante escrito que acredite el motivo de la ausencia.

Artículo 12.- EXCEDENCIAS

Además de lo establecido en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en relación a las excedencias en la Empresa lo siguiente:

En los casos de nombramiento para cargos políticos o ejercicio de cargo sindical, al menos de nivel provincial, la Empresa deberá conceder el pase a la situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron y el tiempo que durase se considerará como de servicio efectivo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el/a trabajador/a será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual, u otro, que nunca será de inferior categoría profesional.

El ejercicio singular de los derechos sindicales, reconocidos en este Convenio o por Ley, no dará lugar a excedencia forzosa.

Igualmente, se concederá excedencia voluntaria al personal fijo por una duración no inferior a dos años ni superior a cinco, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5% de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria no será computable ni para antigüedad ni para ningún otro efecto. Durante la situación de excedencia, no tiene derecho el trabajador al percibo del sueldo ni retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación de interrupción de la relación laboral para prestar servicios en otra empresa del sector a efectos de competencia, salvo permiso expreso de su propia Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de dos años de servicio efectivo en la Empresa.

Solicitado el reingreso por el/a trabajador/a que disfrutaba de excedencia, éste será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual, u otro, que nunca será de inferior categoría profesional.

En el caso de que se produjese la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo, y éste hubiera sido extinguido, pasaría a ocupar un puesto de su misma categoría profesional.

El alumbramiento, adopción o acogimiento da derecho a los trabajadores a obtener la excedencia voluntaria por un período máximo de tres años con reserva de puesto de trabajo, así como com-

putable para antigüedad, a contar desde que termine el descanso obligatorio por maternidad para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos sin remuneración alguna.

Los sucesivos alumbramientos, adopciones o acogimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria, que en su caso pondrán fin a las que viene disfrutando. A estos efectos, los trabajadores deberán poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. Cuando ambos padres trabajen, cualquiera de ellos podrá ejercitar dicho derecho.

En dichos supuestos la sustitución del trabajador/a se efectuará mediante un contrato de interinidad, el cual se mantendrá en vigor hasta la fecha de reincorporación del trabajador/a.

Artículo 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabajo a tiempo completo, se considera como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen de los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente convenio.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias en el seno de la empresa.

Las horas extraordinarias, salvo de fuerza mayor, serán de carácter voluntario.

Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Cuando las horas extraordinarias se realicen en sábado, domingo o festivo, tendrán un incremento del 100% sobre la hora ordinaria.

La fórmula para el cálculo del valor hora será la siguiente:

Salario anual / horas jornada anual = SALARIO HORA

(Salario Base+Antigüedad+Pagas Extras+Plus Puntualidad y Asistencia)

SALARIO HORA EXTRA = salario hora x 1,75

SALARIO HORA EXTRA = (sábado, domingo y festivo)= salario hora x 2

Los citados importes serán incrementados con efectos del 1 de enero de cada año, en la cuantía que resulte de aplicar sobre los mismos el incremento salarial y su revisión anual pactada en el presente Convenio.

Estas horas podrán ser compensadas por horas o por jornadas completas de descanso. La compensación en descanso se realizará según los criterios siguientes:

Una hora extraordinaria normal dará derecho a una hora y media de descanso compensatorio, y en los casos de horas extraordinarias de sábados, domingos o festivos dará derecho a dos horas de descanso compensatorio. Dicho descanso se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A estos efectos no se computará a efectos del disfrute el periodo comprendido entre septiembre y diciembre.

El/a trabajador/a a efectos del disfrute, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. Este descanso no podrá disfrutarse durante los meses de septiembre a diciembre salvo autorización expresa de la Empresa. En el hipotético supuesto de que se produjese una acumulación de peticiones en la elección de alguna fecha concreta, y ello, pudiera suponer la alteración del normal desarrollo de la actividad, y por tanto, impidiese la concesión por motivos siempre justificados por parte de la empresa, el Comité y la Dirección se reunirían para arbitrar soluciones y garantizar en cualquier caso el derecho al descanso que tienen los/as trabajadores/as.

Para aquellos casos en los que se realicen desplazamientos a otros centros de trabajo, el tiempo invertido en dicho desplazamiento será considerado como horas extraordinarias, así como trabajos efectivos que superen la jornada diaria del trabajador.

Artículo 14.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa estará sujeta en todo momento a los principios de respeto de la dignidad del trabajador, de las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, de la salvaguarda de la formación y la promoción profesional del trabajador y al respeto a los derechos económicos.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional de los trabajadores en el seno de la Empresa con las limitaciones establecidas en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de trabajos de superior e inferior Grupo ó Categoría Profesional se hará conforme a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los trabajadores.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de 5 miembros en los dos meses siguientes a la firma del convenio. El objeto de dicha Comisión será negociar y acordar un nuevo sistema de Clasificación Profesional que encuadre a los trabajadores afectados por el convenio. Dicho sistema deberá ser acordado en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de constitución de la Comisión.

El acuerdo entrará en vigor, y surtirá efecto, desde la fecha en que éste se produzca, llevándose a cabo las modificaciones que se deriven de la aplicación del nuevo sistema sobre las categorías y salarios actuales.

A estos efectos, de manera transitoria y en tanto en cuanto se acuerda el nuevo sistema de clasificación profesional de los trabajadores de la Empresa aquellos/as trabajadores/as que, a la entrada en vigor del presente convenio, se encuentren encuadrados en la categoría de Ayudante de En-

vasado, pasarán automáticamente a la categoría de oficial de 2ª de envasado al cumplir los tres años de antigüedad efectiva en la categoría.

Así mismo aquellos/as trabajadores/as que, a la entrada en vigor del presente convenio, se encuentren encuadrados en la categoría de Oficial de 2ª de Envasado, pasarán automáticamente a la categoría de oficial de 1ª de envasado a los cinco años de antigüedad efectiva en la categoría.

Así mismo, en lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto y establecido en el Laudo Arbitral de las Industrias de Alimentación de 29 de Marzo de 1996.

Artículo 15.- INGRESOS

La contratación de nuevo personal, con carácter fijo o temporal, se ajustará a las normas legales de carácter general y a las especiales para minusválidos, pudiendo la Empresa someter a los interesados a las pruebas de ingreso que considere oportunas. Del contenido de dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores a efectos de su conocimiento.

Artículo 16.- PERÍODO DE PRUEBA

Podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses, para los técnicos titulados, ni de un mes, para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de una semana.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito, y la situación de Incapacidad Temporal, maternidad / paternidad y adopción o acogimiento (adecuado a la normativa vigente actual) lo interrumpirá.

La Empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, teniendo conocimiento de éstas los representantes sindicales.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y el puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado, computándose en su caso a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado a la Empresa.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado en la Empresa las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

Capítulo III

Promoción profesional y económica

Artículo 17.- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y COBERTURA DE VACANTES

Como consecuencia de lo previsto en el Art. 14 del presente Convenio, en relación con la inminente negociación de un nuevo sistema de clasificación profesional, y de que entre otros aspectos, en dicho marco habrá de regularse la promoción profesional de los trabajadores de la empresa, se establece de manera transitoria, que cuando existan vacantes en la Empresa, éstas se cubrirán con personal interno antes de recurrir a contrataciones del exterior, siempre que se encuentre el perfil requerido.

El procedimiento a seguir cuando se produzcan ascensos a una categoría superior y para cuyo ejercicio no se requiera funciones de mando, será el siguiente:

1. Procedimiento

Cuando haya que cubrir una vacante, la Dirección del Centro con carácter previo a hacer pública la convocatoria, lo comunicará al Comité de Empresa, seguidamente, la publicará en los tablones con el objeto de que todo el personal tenga conocimiento de ésta, mediando un mínimo de tiempo de quince días entre la publicación del anuncio, y la realización de las pruebas. En la convocatoria se harán constar los datos específicos relativos a la/s vacante/s a cubrir, los requerimientos mínimos para acceder a las pruebas y los plazos de presentación de solicitudes.

Una vez hecha pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud, se iniciará el proceso de exámenes y posterior calificación; a estos efectos, se informará al Comité de Empresa de los criterios seguidos en el proceso de selección.

Se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por un mismo o distintos trabajadores mediante el abono de diferencia de categoría más de 6 meses consecutivos en un año u 8 meses alternos en un período de 2 años, la plaza deberá sacarse a convocatoria. Se exceptúan los casos en que éstos sean debidos a sustituciones con derecho a reserva de puesto en los que no se consolida tampoco la diferencia económica.

2. Incorporación a la nueva categoría

En el plazo de un mes, a contar desde la realización de las pruebas, la Dirección informará al Comité de Empresa de los resultados obtenidos por los candidatos.

Los candidatos seleccionados realizarán la formación que sea necesaria para ocupar el puesto, y que se establecerá en cada caso.

Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En el supuesto de que la formación se realice fuera de las horas de trabajo, la Comisión determinará los elementos o fórmulas de compensación correspondientes.

Realizada la formación, el acceso de los trabajadores a la superior categoría se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder de seis meses. En el supuesto de que el trabajador no supere el periodo de prueba, quedará con su antigua categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo o, si no lo hubiere, a otro similar, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado la convocatoria, si lo hubiere, dentro de los 12 meses siguientes a la realización de las pruebas.

La persona que ocupe el puesto por convocatoria pasará a la categoría para la que se examinó en el instante en que supere el periodo de prueba o convalidación de la formación, si bien percibirá la remuneración del nuevo puesto mientras lo desempeñe en el referido periodo de prueba.

Los puestos de trabajo cubiertos por promociones no entrarán de nuevo en concurso, hasta que se haya consolidado la promoción anterior.

3. Excepciones

Serán de libre designación de la Dirección los puestos y categorías siguientes: Personal directivo, sus secretarías, Técnicos, Jefes de sección de fábrica, comercial y logística, Jefes de línea, Encargados de fábrica y de cámaras, Responsables de turno, Jefes de grupo, Jefes de sector, Promotores de ventas, y puestos similares de futura creación.

Asimismo, no es aplicable este procedimiento de ascensos a los puestos administrativos, sea cual sea su categoría, que impliquen el manejo de información calificada como confidencial por la Dirección y a los que por sus características son considerados de especial confianza.

Artículo 18.- COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA

La Comisión de Formación tendrá carácter paritario, y estará compuesta por los representantes del personal y la Dirección de la empresa NUTREXPA, S.L.

La Comisión tendrá su marco de actuación en lo relacionado con los planes de formación, o acciones formativas, canalizados a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

1. Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en Convenio. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, por las necesidades de cualificación profesional, así como las que se deriven de acciones de promoción.

2. Proponer Planes de Formación a la Dirección de NUTREXPA, S.L. en base a las necesidades detectadas por ambas partes. Contemplando en estos planes:

- Programas y acciones de formación.
- Participantes en las acciones, por categorías profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de propuesta y selección.
- Calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección y las necesidades de cada centro.

3. Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación en los términos especificados en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

4. Recibir información del resultado de los Planes de Formación de acuerdo a los objetivos establecidos y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias de su realización.

En su funcionamiento interno, la Comisión se regirá por lo especificado en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Formación elaborado al efecto, y que se transcribe a continuación:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA NUTREXPA, S.L.

Artículo 1º

Esta Comisión paritaria se crea al amparo del artículo de formación del convenio colectivo de empresa, donde quedan recogidos sus funciones y cometidos.

Artículo 2º

La Comisión estará compuesta por 5 miembros, en representación de los trabajadores y 5 por la Dirección de la empresa.

Artículo 3º

La Comisión nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario por un periodo anual.

La función del presidente será la de convocar, presidir y moderar las reuniones.

La función del Secretario será la de levantar acta de las reuniones, ser el depositario de la documentación que se genere y difundir los acuerdos entre sus componentes.

Artículo 4º

Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (Social y Dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.

Artículo 5º

Las reuniones serán trimestrales. Si fuese necesario, el Presidente por propia iniciativa o a propuesta de una de las partes de la Comisión, convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario. Se considerará constituida válidamente la Comisión con la presencia de, al menos, un representante de cada parte: Dirección y representantes del personal.

Artículo 6º

La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

1. Tema y contenido
2. Fechas y horarios
3. Centro donde se imparte
4. Personal o sección al que va dirigido
5. Condiciones
6. Número de plazas
7. Otros

Artículo 7º

Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación mínima de 5 días hábiles.

Artículo 8º

La Comisión informará sobre los planes de formación presentados al Acuerdo Nacional de Formación Continua, para su financiación.

Artículo 9º. Evaluación de los cursos por parte de la Comisión:

En las reuniones de la Comisión, se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 10º

Este estatuto queda abierto, en su articulado, a una posible ampliación o modificación del mismo, siempre por consenso.

Capítulo IV

Sistema retributivo

Artículo 19.- ESTRUCTURA SALARIAL

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

a) PERCEPCIONES SALARIALES

- Salario Base Convenio
 - 1º. Complementos Personales
 - 1.1. Antigüedad
 - 1.2. Complemento personal
 - 2º. Complementos de puesto de trabajo
 - 2.1. Nocturnidad
 - 2.2. Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
 - 2.3 Plus de Jornada Partida
 - 3º. Complementos de calidad y cantidad de trabajo
 - 3.1. Horas Extraordinarias
 - 3.2. Plus de Arranque

- 3.3. Plus de mantenimiento
- 3.4. Plus de Puntualidad y Asistencia
- 4º. Complementos de vencimiento superior al mes
- 4.1. Gratificaciones Extraordinarias

b) PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

- 1º. Indemnizaciones o Suplidos
 - 1.1. Dieta
- 2º. Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la Empresa
 - 2.1. Complemento de Enfermedad o Accidente
- 3º. Acción Social a cargo de la Empresa
 - 3.1. Compra productos Nutrexp S.L
 - 3.2. Premio de Jubilación Anticipada
 - 3.3. Seguro de Vida
 - 3.4. Ayuda a disminuidos

Artículo 20.- INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se regirán por lo establecido en el ANEXO II como tablas salariales.

Para los dos años de vigencia de este Convenio, se pacta:

- Para el año 2010 se efectuará un incremento a cuenta del 1% con efectos de 1 de enero de ese año, siendo revisado al alza en el supuesto de que el IPC real de ese año fuera superior. Asimismo, adicionalmente, se aplicará un incremento de otro 1% con efectos también de 1 de enero de ese año, pero sin que le sea de aplicación cláusula de revisión salarial alguna.
- En el año 2011 se efectuará un incremento a cuenta del IPC previsto con efectos de 1 de enero de ese año, siendo revisado al alza en el supuesto de que el IPC real de ese año fuera superior. Asimismo, adicionalmente, se aplicará un incremento de un 0,75% con efectos también de 1 de enero de ese año, pero sin que le sea de aplicación cláusula de revisión salarial alguna.

Dichos incrementos se aplicarán sobre la totalidad de los conceptos salariales.

El abono de los atrasos correspondientes a la regularización del IPC real año anterior, se hará efectiva en la nómina del mes siguiente a aquel, en que se conozca de manera oficial el citado IPC real de cada ejercicio anual.

Artículo 21.- SALARIO BASE

El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, es para cada categoría profesional el que figure bajo el título en las tablas unidas en este Convenio en el Anexo II.

El salario base en Convenio descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría. Este salario se devengará por día de trabajo efectivo, así como por los sábados, domingos y festivos.

Artículo 22.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores/as tienen derecho a una promoción económica, mediante aumentos periódicos de sus haberes, consistente en el 6% del salario base, por trienio.

Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del mismo mes en que se cumple cada uno de los períodos computables, calculando la parte proporcional de los días trabajados en dicho mes.

La tabla de antigüedad será la que figura en el Anexo II

La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrá, en ningún caso, suponer un incremento máximo del 60% sobre salario base a los 30 años de antigüedad en la empresa.

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

2. Se computará la antigüedad en función de los años prestados en la Empresa, estimándose por tanto el tiempo prestado durante el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contrato por obra o servicio determinado, cuando el productor así contratado pase a ocupar una plaza como fijo, sin solución de continuidad superior a un mes. No se entenderá solución de conti-

nidad a estos efectos las interrupciones de la relación laboral que se hayan iniciado el 1 de Agosto y hayan concluido el 1 de Septiembre inmediatamente siguiente, ambos inclusive.

Artículo 23.- NOCTURNIDAD

El personal que preste servicios entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base a partir del 1 de enero de 2010 según las tablas salariales del ANEXO II de este Convenio.

Se distinguen los siguientes supuestos:

- Si se trata de un periodo de tiempo que no exceda de cuatro horas trabajadas en horario de nocturnidad, se percibirá por las horas realmente trabajadas.
- Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro horas, el plus que se establece, se percibirá por el total de la jornada.

Artículo 24.- TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

Para los puestos de trabajo, calificados como tóxicos, penosos o particularmente peligrosos en las Evaluaciones de Riesgos, la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad favorecerá la implantación de medidas para limitar los tiempos de exposición. Cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados, o bien la empresa demore su implantación o revisión, se pagará este complemento, desde la finalización del plazo acordado en la planificación de riesgos laborales hasta su solución debidamente consensuada entre Empresa y Comité de Empresa, con los informes de las mediciones correspondientes. Los trabajadores que estén en dichos puestos así mismo disfrutarán de los descansos que la ley establece.

Se establecerá un sistema de compensación económica por hora efectiva trabajada de 1,14 euros. El citado importe será incrementado con efectos del 1 de enero de cada año, en la cuantía que resulte de aplicar sobre el mismo el incremento salarial y su revisión anual pactados en el presente Convenio.

Artículo 25.- PLUS ARRANQUE DE LÍNEA

Existen trabajos propios del equipo de mantenimiento como son, el arranque diario de las máquinas para empezar a producir y los cambios de formatos de las líneas de producción necesarios para la fabricación de los diferentes productos de la Empresa, cuya realización dará derecho a la percepción del presente plus en las condiciones que se recogen a continuación.

El personal acreedor de este plus deberá haber demostrado la experiencia necesaria, fijada como máximo en un año y medio, para realizar esta tarea autónoma y satisfactoriamente.

Los trabajadores acreedores de este plus se comprometen a realizar los trabajos necesarios para el arranque diario y los cambios de formato de las líneas de producción, que se han señalado mas arriba. La duración de estos trabajos se estima que tiene la siguiente distribución:

De lunes a viernes, media hora antes del comienzo de la jornada productiva, en el turno de mañana.

Semanalmente, cuatro horas en sábado en turno de mañana (en ocasiones puede trasladarse a otro día en caso de festivos dentro de la semana ordinaria).

Si las tareas a desarrollar tuvieran que prolongarse para terminar alguna operación se elevará proporcionalmente la cuantía del plus, es decir, por cada hora de trabajo adicional a las previstas se incrementará una veintiunava parte del valor mensual del plus que más adelante se establece, obligándose el trabajador a la terminación de los trabajos.

Como contraprestación a la realización de estos trabajos se establece un plus denominado "Plus de Arranque de línea" que tendrá el siguiente régimen:

- El Plus lo percibirán los trabajadores que realicen las tareas descritas en los párrafos anteriores.
- El Plus será de devengo mensual, cobrable por cada mes de trabajo efectivo, excluyéndose por tanto el mes de vacaciones.
- El Plus se ha cuantificado tomando como base 48 semanas de trabajo efectivo al año (52 semanas al año menos 4 de vacaciones). Por esta razón se considerarán por igual los meses que incluyan cuatro o cinco semanas a efectos de nómina. El plus mensual se prorrateará cuando por cualquier circunstancia el trabajador no haya realizado la actividad aquí pactada (por vacaciones, enfermedad ó ausencias).
- El Plus se ha establecido considerando los arranques diarios de 2 semanas al mes (por el sistema de rotación de los turnos que está establecido en la actualidad) y cuatro jornadas de sábado de 4 horas cada una.
- El valor del Plus de Arranque mensual queda fijado para el año 2010 en 686,25 euros. El presente plus tiene la consideración de no compensable ni absorbible, y su cuantía se verá incrementada con carácter anual sobre la base de la subida salarial pactada en el Convenio.

Fórmula de cálculo del Plus de Arranque de Línea. Personal de Mantenimiento

- Valor del plus: 686,25 euros/mes trabajado

Por cada hora no trabajada, se dejará de percibir la veintiunava parte del valor mensual del plus.

Artículo 26.- PLUS ARRANQUE DE AMASADO

Existen trabajos propios del equipo de amasado, como son, el arranque y ajuste diario de las máquinas para empezar a producir, la elaboración de las masas con la anterioridad requerida por el proceso y los cambios de formatos de las líneas de producción necesarios para la fabricación de los diferentes productos de la Empresa, cuya realización dará derecho a la percepción de presente plus en las condiciones que se recogen a continuación.

El personal acreedor de este plus deberá haber demostrado la experiencia necesaria, que se fija como máximo en diez meses, para realizar esta tarea autónoma y satisfactoriamente.

Los trabajadores acreedores de este plus se comprometen a realizar los trabajos necesarios para el arranque diario y los cambios de formato de las líneas de producción, que se han señalado mas arriba. La duración de estos trabajos se estima que tienen la siguiente distribución:

Durante la semana de mañana, según la rotación de turnos.

Los lunes dos horas antes del comienzo de la jornada productiva.

De martes a viernes una hora antes del comienzo de la jornada productiva.

La jornada de trabajo concluirá a las 13:30, cinco minutos después del cambio con el turno siguiente.

Durante la semana de tarde, según la rotación de turnos.

De lunes a viernes 35 minutos antes del inicio del turno.

Como contraprestación a la realización de estos trabajos se establece un plus denominado "Plus de Arranque de amasado" que tendrá el siguiente régimen.

- El Plus lo percibirán los trabajadores que realicen las tareas descritas en los párrafos anteriores.
- El Plus será de devengo mensual, cobrable por cada mes de trabajo efectivo, excluyéndose por tanto el mes de vacaciones.
- El Plus se ha cuantificado tomando como base 48 semanas de trabajo efectivo al año (52 semanas al año menos 4 de vacaciones). @16 SLX+ :Por esta razón se considerarán por igual los meses que incluyan cuatro o cinco semanas a efectos de nómina.
- El plus mensual se prorrateará cuando por vacaciones, enfermedad y ausencias sin justificar no haya realizado la actividad aquí pactada, tal y como hasta la fecha se venía realizando.
- El plus se ha establecido considerando los arranques diarios de 2 semanas al mes (por el sistema de rotación de los turnos que está establecido en la actualidad).
- El valor del Plus de Arranque mensual queda reflejado para el año 2010 en 258,85 euros. El presente plus tiene la consideración de no compensable ni absorbible, y su cuantía se verá incrementada con carácter anual sobre la base de la subida salarial pactada en el Convenio.
- Por cada hora no trabajada este plus se dejará de percibir la doceava parte del valor mensual. Así mismo, en el supuesto de tener que realizarse más de un arranque dentro de la misma semana, la cuantía del plus se incrementará igualmente en una doceava parte del valor mensual del plus.

Artículo 27.- PLUS PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Se percibirá un plus de puntualidad en los casos de asistencia efectiva durante la jornada de trabajo, así como también durante el periodo de vacaciones y licencias reglamentarias.

Cuando la ausencia al trabajo no se justifique, se perderá el derecho a la percepción del presente plus correspondiente a tres días.

Este plus queda fijado para cada categoría profesional en la cuantía señalada en la tabla salarial Anexo II. El citado importe será incrementado con efectos del 1 de enero de cada año, en la cuantía que resulte de aplicar sobre el mismo el incremento salarial y su revisión anual pactados en el presente Convenio.

Artículo 28.- PLUS JORNADA PARTIDA

Se acogerán a este plus, todos/as aquellos/as trabajadores/as que su jornada laboral esté dividida mañana y tarde, pagándose en el año 2010 como tal 3,23 euros por día efectivo de trabajo. El citado importe, será incrementado con efectos del 1 de enero de cada año, en la cuantía que resulte de aplicar sobre el mismo el incremento salarial y su revisión anual pactada en el presente Convenio.

Artículo 29.- RETRIBUCIÓN EN VACACIONES

Los días de vacaciones se abonarán con los siguientes conceptos salariales:

- Salario base, Antigüedad, Plus de puntualidad y asistencia y nocturnidad.

Artículo 30.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se distribuirán de la siguiente forma:

1. Paga de verano, 30 días que se abonarán en julio.
2. Paga de Navidad, 30 días que se abonarán en diciembre.

A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones a efectos de devengo los siguientes conceptos:

- Salario base, Antigüedad, Plus de puntualidad y asistencia.

Artículo 31.- DIETAS Y KILOMETRAJE

En el caso de que algún trabajador con ocasión de la realización de su trabajo tenga que realizar algún desplazamiento, la Empresa le reembolsará, la totalidad de los gastos ocasionados, conforme al sistema establecido en cada momento en la Compañía.

Artículo 32 .- SERVICIO DE TRANSPORTE A CARGO DE LA EMPRESA

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un servicio de autobuses para los turnos de mañana, tarde y noche.

El número y determinación de las rutas será definido por la Empresa en virtud del lugar de residencia del personal que preste servicios en cada momento, así como, atendiendo a la viabilidad de las rutas.

En el supuesto de que en algún momento, pudiese estar en cuestión la viabilidad de las rutas se informará al Comité de Empresa, a partir de lo cual, entre las partes se buscarán conjuntamente soluciones o alternativas que solventen la situación.

Capítulo V

Prestaciones sociales y régimen asistencial

Artículo 33.- INCAPACIDAD LABORAL (COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE)

Tanto en los casos de I.T. por enfermedad común como por accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador/a hasta el 100% del salario, calculado sobre el total de la cuantía de la base reguladora de cotización de la contingencia por la que se derive la IT a partir del quinto día a partir del 1 de enero de 2010.

Si se produce hospitalización, la empresa complementará desde el primer día al trabajador/a hasta el 100% del salario, calculado sobre el total de la cuantía de la base reguladora de cotización de la contingencia por la que se derive la IT.

Igualmente en los casos de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional y maternidad, la empresa complementará desde el primer día al trabajador/a hasta el 100% del salario, calculado sobre el total de la cuantía de la base reguladora de cotización de la contingencia por la que se derive la IT.

En los procesos de I.T que se originen en el mes posterior al periodo en que el trabajador haya permanecido de vacaciones, la empresa complementará a la prestación de Seguridad Social que el trabajador tenga derecho, con el porcentaje necesario de su base reguladora, en función de la normativa de Seguridad Social y de los complementos aludidos en los párrafos precedentes, (plus de arranque de línea, plus arranque amasado y plus jornada partida) calculados sobre las cuantías totales que el trabajador haya devengado en el mes trabajado inmediatamente anterior a su periodo vacacional.

Artículo 34.- AYUDA POR DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

Se establece una ayuda económica a percibir mensualmente para aquellos trabajadores que acrediten la situación de minusvalía física o psíquica de su/s hijo/s o de su cónyuge, cuando este acredite no percibir ningún tipo de ingresos adicionales a las prestaciones públicas que pudiera percibir en razón de su minusvalía, según el siguiente baremo:

- Minusvalía del 33% al 50%: 1.200 euros anuales.
- Minusvalía del 50% al 65%: 1.700 euros anuales.
- Minusvalía superior al 65%: 2.600 euros anuales.

Artículo 35.- COMPRA PRODUCTOS NUTREXPA S.L

Cada trabajador tendrá derecho a comprar cualquier producto de NUTREXPA, S.L. que se encuentre en los Almacenes del centro de Villarejo de Salvanés con un descuento del 45% sobre precio tarifa hasta un máximo de tres cajas mensuales.

Artículo 36.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

La Empresa concertará una Póliza de Seguro de Vida e Invalidez absoluta o total a favor de su personal por los siguientes riesgos y capitales:

- Fallecimiento: 9.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente total: 15.000 euros.

El carácter de la póliza, y de las cuantías reflejadas en el presente artículo tienen la condición de garantía mínima a percibir por el trabajador. En el supuesto de que por decisión unilateral de la empresa, se establezca cualquier modificación al alza de las cuantías o contingencias aseguradas, le

facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y los supuestos objeto de aseguramiento en cada momento, prevaleciendo dicha mejora sobre lo reflejado en el presente artículo.

La entrega del certificado individual se realizará tanto a empleados fijos en plantilla como a nuevas incorporaciones, eventuales o fijos directamente.

Por motivos legales, se procederá a imputar en nomina, la cuota aplicable en cada caso en concepto de prestación en especie por el seguro de vida.

Artículo 37.- PREMIO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

Como compensación a las diferencias de pensión que se perciba de la seguridad social, e independientemente de la misma, con motivo de anticipar su jubilación se abonará a los trabajadores que así lo hagan las cantidades siguientes:

Jubilación a los 59 y 60 años: 16 mensualidades de salario bruto.

Jubilación a los 61 años: 14 mensualidades de salario bruto.

Jubilación a los 62 años: 12 mensualidades de salario bruto.

Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades de salario bruto.

Jubilación a los 64 años: 5 mensualidades de salario bruto.

Para tener derecho a percibir estas cantidades es necesario tener una antigüedad de 15 años en la empresa; cuando ésta sea inferior se prorrateará proporcionalmente al tiempo trabajado en la misma.

Artículo 38.- ROPA DE TRABAJO

Todo el personal de fábrica se le proporcionará la ropa de trabajo anual que se especifica en el ANEXO III del presente Convenio, siendo dos entregas las que se realicen al año, en los meses de marzo y octubre.

A todo el personal de nueva incorporación se le facilitará en el momento de su ingreso un juego de prendas de trabajo y un par de zapatos de seguridad, y en el mes de octubre un chaleco.

Al personal que realice tareas para las cuales necesite prendas de abrigo se le proporcionará por parte de la empresa previa intervención del comité de Seguridad y Salud.

Si circunstancialmente existiera algún caso de manifiesto deterioro de alguna de las prendas, la Empresa facilitará al trabajador/a una nueva prenda.

Independientemente de los equipos detallados, se proveerá a cada trabajador del material de seguridad inherente a cada puesto de trabajo.

La ropa de trabajo es de uso exclusivo y obligatorio dentro de las instalaciones de la empresa.

Capítulo VI

Derechos de representación colectiva y garantías sindicales

Artículo 39.- COMITÉ DE EMPRESA

Comité de Empresa y Delegados de Personal

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, del centro de trabajo al que pertenecen, para la defensa de sus intereses.

Asambleas

Los trabajadores podrán celebrar cuantas asambleas consideren oportunas dentro del centro de trabajo. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegados/s de Personal, por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla del propio centro. Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Empresa. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

La celebración de la Asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, nombre de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea, así como la duración previsible de la misma.

Tablones de Anuncios

Existirán varios tablones de anuncios en el centro de trabajo y en un lugar de fácil acceso para los trabajadores, que estará a disposición de los Comités de Empresa y Delegado/s de Personal para la publicación de aquellas cuestiones que se consideren de interés laboral o sindical.

Los representantes de los trabajadores sólo serán responsables de lo publicado en el tablón de anuncios cuando dicho tablón esté cerrado con llave y la comunicación se encuentre protegida de manipulaciones o bien esté firmada y sellada por los representantes de los trabajadores, declinándose en otro caso toda responsabilidad.

Locales para el Comité de Empresa y Delegados de Personal

El Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de un local adecuado, dentro del centro de trabajo, en el que pueden desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

El acondicionamiento y mobiliario, así como el material necesario para el normal funcionamiento, correrán a cargo de la Empresa.

Garantías de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal

Cada miembro del Comité de empresa y Delegado de personal tendrá las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general, con derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de 40 horas, que se podrán acumular entre todos los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de la Empresa pertenecientes a una misma central sindical, Delegados Sindicales inclusive, por períodos trimestrales, con autorización de los mismos, y por cada Sindicato elegido.

No se computarán dentro del crédito de horas reflejadas en los párrafos anteriores las horas invertidas en reuniones llevadas a cabo con la Dirección de la Empresa, tareas de colaboración con la misma y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se celebrará una reunión ordinaria trimestral entre los R.L.T. del centro y la Dirección de la Empresa en los días asignados, y, finalizada ésta se asignará, de mutuo acuerdo, una fecha para la próxima reunión.

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

Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal

Además de las competencias reconocidas en la normativa legal vigente, así como en el articulado del presente Convenio Colectivo, los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán las siguientes:

1. Recibir mensualmente fotocopia de los Boletines de cotización de la Seguridad Social (TC1 y TC2).

2. Recibir copias de todas las sanciones que se puedan imponer a cualquier trabajador del centro de trabajo, de forma simultánea a la comunicación al trabajador.

3. Recibir fotocopia individual correspondiente a la terminación de cada contrato de trabajo (liquidación, finiquito, dimisión o cese, etc.), y asistir personalmente a la firma de la liquidación o finiquito del trabajador por finalización o suspensión de la relación laboral, si éste lo solicita.

4. Recibir mensualmente relación nominal de las horas extraordinarias que se realicen en el centro de trabajo, firmada por un representante de la misma. En dicha relación deberá figurar como encabezamiento el siguiente: Horas extraordinarias realizadas en: "NUTREXPA, S.L.", "centro de trabajo" y "período comprendido".

5. Recibir copia de la orden escrita que deberá llevar cualquier trabajador que, sin tener reconocida la categoría de Jefe de Sección o Supervisor, se le hayan encomendado tales funciones.

6. Recibir anualmente relación nominal de jornadas y horarios de trabajo, así como las modificaciones puntualmente.

7. Recibir puntualmente información de los acuerdos escritos o verbales alcanzados entre la Empresa y los trabajadores, de carácter colectivo.

8. Recibir mensualmente relación nominal de las bajas por Incapacidad Temporal, que se den en el correspondiente mes, con especificación del tipo de I.T. y fechas de baja y alta.

9. Recibir anualmente relación nominal de todo el personal del centro de trabajo, separado por departamentos y ordenados alfabéticamente, donde constarán las siguientes circunstancias: apellidos y nombre de los trabajadores, su categoría profesional, su antigüedad en la Empresa. Las alteraciones de dicha relación se comunicarán puntualmente.

10. Recibir relación nominal, cuando el Comité de Empresa o Delegado/s de Personal lo solicite, de las horas realizadas en trabajos nocturnos, penosos e insalubres.

11. Recibir copia puntualmente de las solicitudes de excedencias y su respuesta, comunicaciones de reducciones de jornada, solicitudes de permisos no retribuidos y sus respuestas, comunicaciones de reincorporación al trabajo después de una excedencia.

12. Recibir puntualmente una copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito y de sus prórrogas posteriores, así como de las denuncias correspondientes a los mismos.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato, la mencionada copia básica será copia íntegra del contrato firmado por el trabajador, donde no figurará el número del D.N.I., el domicilio y el estado civil del trabajador.

La copia básica se entregará, en un plazo no superior a cinco días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Las copias de las prórrogas de los contratos y sus correspondientes denuncias, las entregará la Empresa a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de los cinco días siguientes a que tuviera lugar.

13. Recibir puntualmente fotocopia del Contrato de Puesta a Disposición con las Empresas de Trabajo Temporal,

14. Recibir relación nominal, cuando el Comité de Empresa o Delegado/s de Personal lo solicite, del personal afectado por la nocturnidad y por el transporte al centro de trabajo.

Artículo 40.- SECCIONES SINDICALES

Derechos de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales, además de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales de carácter general, tendrán las siguientes mejoras:

1. Todos los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán celebrar cuantas asambleas de afiliados consideren oportunas dentro de las instalaciones de la Empresa. Éstas se celebrarán fuera de su jornada ordinaria de trabajo, salvo acuerdo entre la Sección Sindical y la Empresa, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

La celebración de asambleas de afiliados se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el nombre de las personas no pertenecientes a la Empresa que pudieran asistir.

2. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a un sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición de cada Sección Sindical, un tablón de anuncios dentro del centro de trabajo, que deberá situarse en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

3. La Empresa facilitará dentro de sus posibilidades a cada Sección Sindical un local adecuado dentro del centro de trabajo en el que disponga de todo lo necesario para desarrollar su actividad sindical y comunicarse con sus afiliados y con los trabajadores en general.

El acondicionamiento y mobiliario, así como el material necesario para el normal funcionamiento, correrán a cargo de la Empresa.

4. La Empresa, procederá a descontar mensualmente al trabajador que así lo solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la Central Sindical a que esté afiliado.

La solicitud deberá autorizar expresamente a la Dirección de la Empresa para que pueda proceder a la deducción de las cuotas correspondientes de la nómina y, en la misma, se detallará la Central Sindical a que deberá abonarse. La Empresa ingresará por transferencia bancaria, al número de cuenta corriente que se le indique por la Central Sindical correspondiente, el importe total de las cuotas del mes correspondiente.

Garantías de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985) tendrán las mismas garantías que las establecidas legal o convencionalmente para los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, con derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de 40 horas, siempre y cuando no aumente el nº de trabajadores del centro.

Los Delegados Sindicales podrán acumular cuantas horas sean necesarias del total correspondiente a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes a una misma central sindical con autorización de los mismos.

No se computarán dentro de su crédito de horas las invertidas en reuniones con la Dirección de la empresa, tareas de colaboración con la misma, reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, Comisión de Formación o cualquier otra de trabajo.

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

Derechos y competencias de los Delegados Sindicales.

1. Los Delegados Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el Art. 10 de la LOSL (LO 11/1985) tendrán los mismos Derechos y Competencias que las establecidas legal o convencionalmente para los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, así como tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los mismos y en las mismas condiciones, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y delegados de Personal y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, formación y cualquier comisión de trabajo que pudiera crearse, con voz pero sin voto.

3. Los Delegados Sindicales tendrán libre acceso al centro de trabajo sin más trámite que el de anunciar su visita con suficiente antelación al jefe del centro de trabajo.

4. Los Delegados Sindicales deberán ser oídos por la Empresa previamente y con suficiente antelación a la adopción de medidas de carácter individual o colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

5. Se mantendrá el número actual de Delegados Sindicales incluso aunque la plantilla de la Empresa en el ámbito de referencia esté por debajo de los 250 trabajadores.

Artículo 41.- ADHESIÓN AL III ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (A.S.E.C.)

En cumplimiento de lo previsto en el Art. 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos y, sobre la base de lo dispuesto en el Artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, SE ACUERDA:

Adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 24 de febrero de 2009 (B.O.E. de 14 de marzo de 2009, así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores de NUTREXPA, S.L. incluidos en el ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo de la Empresa, con las siguientes particularidades:

- Para los conflictos de carácter colectivo, se recurrirá al organismo de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma correspondiente que, en el caso de este Convenio, es el Instituto Laboral de Madrid.
- Para la solución de conflictos individuales, las partes acuerdan que se negociará y solucionará entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Artículo 42.- POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral"

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometen a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos y a la puesta en marcha de un Plan de Igualdad. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

Ingreso y Contratación

- Se definirán los criterios y las pruebas en el ingreso que guarden relación objetiva con el puesto de trabajo, garantizando la no discriminación de las mujeres en el ingreso por responsabilidades familiares.
- La representación de los/as trabajadores/as participará en el proceso de selección.
- Se priorizarán en la incorporación a puestos fijos o de tiempo completo, a los/as trabajadores/as con contrato temporal, a tiempo parcial o fijos discontinuos.
- Se garantizará la no discriminación por razones de embarazo, maternidad o responsabilidades familiares, en la selección, ingreso y renovación de contratos.

Jornada

- Se concederán licencias no retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años y mayores dependientes para acompañarlos a la asistencia sanitaria.
- En el supuesto de existir distribuciones irregulares de la jornada, estas no serán de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidados de menores o mayores dependientes, embarazos o periodos de lactancia.

Medidas preventivas de la salud, desde una perspectiva de género:

MEDIDAS PREVENTIVAS DE SALUD. Existirá una intervención preventiva para evaluar el riesgo y contemplación de medidas preventivas en las tareas a desarrollar.

MEDIDAS PARA EVITAR RIESGOS REPRODUCTIVOS Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A LA PATERNIDAD. Se elaborarán acciones preventivas para eliminar los riesgos para la reproducción y medidas para la maternidad adaptando las condiciones de trabajo tanto en la concepción, durante el embarazo, el post-parto y la lactancia, según artículo 26 de la Ley 31/1995.

Si no se consigue eliminar el riesgo se debe optar por el cambio de puestos de trabajo garantizando los derechos laborales aplicables a los supuestos de movilidad funcional. Después de la situación de embarazo, las trabajadoras volverán a su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se establecerá la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Acoso Sexual y Moral (mobbing).

- Se establece el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual ó moral, y se acuerda, calificar tal hecho como falta muy grave. Tal cuestión se define por las partes como: "Por acoso sexual y moral (mobbing) se entiende, como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual y psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas situaciones, previa la oportuna investigación y demostración fehaciente, darán preferencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado o despido de la persona acosadora"

Así mismo, se acuerda, velar conjuntamente por el cumplimiento y aplicación en la empresa a todos los efectos el contenido previsto en el texto de la Ley 39/1999, - Conciliación vida familiar y Vida laboral y sobre la Prevención de Riesgos Laborales -. A tal fin se realizará regularmente un seguimiento compartido de dicha cuestión en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio.

Capítulo VII

Salud laboral

Artículo 43.- SALUD LABORAL

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su posterior desarrollo reglamentario. El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario, compuesto por representantes de los trabajadores/as y de la empresa, tiene por funciones básicas las indicadas en el Art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además del seguimiento de los Acuerdos en materia de Seguridad y Salud.

La empresa habrá de cumplir con sus obligaciones legales en materia de salud laboral, y entre ellas, estará obligada a tener realizada, actualizada y documentada la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber optado un sistema de gestión de Prevención de Riesgos conforme al Reglamento de los Servicios de Prevención (RD. 39/1997, de 17 de enero).

La información que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos de forma escrita, dirigida a cada trabajador/a, y será contrastada por la representación sindical.

La formación a los trabajadores/as, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral sobre los riesgos generales de la empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo. La duración de las acciones de formación que no vengan determinadas por una norma, será definida por el Comité de Seguridad y Salud.

La Formación de los Delegados/as de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral sobre los riesgos de la empresa. La duración de las acciones de formación será definida por el Comité de Seguridad y Salud, que al mismo tiempo se encargará de gestionar su efectiva realización. La empresa garantizará que en cualquier caso, los delegados/as de prevención reciban como mínimo las 30 horas de formación que la ley establece.

EL Comité de Seguridad y Salud articulará acciones formativas con el objetivo de ser formados de forma específica en los riesgos inherentes a la actividad que se desarrolla. Deberán contar con los recursos suficientes, tanto materiales como informativos y económicos, para ejercer las funciones propias de los Delegados/as de Prevención, siendo sus competencias al menos las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El establecimiento de los recursos económicos será objeto de estudio específico por parte del Comité de Seguridad y Salud, formando parte de los Anexos del Convenio.

Cuando los trabajadores/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, detectado el mismo por el personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador/a, se habrán de tomar las medidas necesarias para que el/los trabajador/es puedan interrumpir su actividad y abandonar de inmediato el puesto de trabajo, realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como por escrito, por parte de quien paraliza o de los representantes, si los hubiere, y las medidas de corrección del riesgo; igualmente, si la empresa no adoptara las medidas oportunas en orden a anular el riesgo, la representación de los trabajadores pondrá dicha contingencia en conocimiento de la Autoridad Laboral competente, y podrá proceder al abandono del puesto de trabajo.

Dentro del Plan de Prevención, la empresa tiene la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundiza-

ción, en forma de reconocimientos médicos estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Tanto los resultados de la vigilancia de la salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador/a, y al Comité de Seguridad y Salud de los datos globales y generales.

Los Delegados de Prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, tendrán un crédito adicional mensual de 8 horas cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

La empresa en el supuesto de que subcontraten actividades o contraten con ETTs, establecerán en su seno un procedimiento documentado sobre el control establecido de las obligaciones de la empresa para las condiciones de Seguridad y Salud hacia los trabajadores/as, la formación recibida, la vigilancia de la salud, la entrega de los equipos de protección individual y la entrega de instrucciones sobre la realización segura de su trabajo, ateniéndose a lo dispuesto en el RD. 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales.

Para los puestos de trabajo calificados como tóxicos o peligrosos en las Evaluaciones de Riesgos, el Comité de Seguridad y Salud, al margen de los posibles sistemas de compensación económica que pudiesen existir, establecerá de mutuo acuerdo, sistemas que limiten los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.

Entre las funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos y colectivos desfavorecidos, trabajadores/as discapacitados/as y trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrán en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los puestos de trabajo compatibles, en relación a las Evaluaciones de Riesgos de la empresa.

Capítulo VIII

Empleo y contratación

Artículo 44.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Es voluntad de las partes la referida al mantenimiento y, en la medida de lo posible, el incremento del empleo en el centro de trabajo, así como el fomento de su estabilidad y la contribución a la mejora de la calidad del mismo, todo ello en la más adecuada conciliación con las necesidades organizativas, productivas, tecnológicas y económicas de la empresa.

En consecuencia, para fomentar la estabilidad en el empleo, se promoverán las contrataciones indefinidas, tanto iniciales como mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos, en ambos casos con la aplicación de criterios que mejoren las condiciones de empleo.

Así mismo, las partes apuestan por la transformación del empleo temporal en empleo estable por un lado, y por otro ajustar la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y regulada colectivamente.

Para llevar a efecto los compromisos anteriormente expuestos, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria como fecha límite el 31 de Enero de 2011 al objeto de realizar conjuntamente un análisis de las necesidades tanto actuales como futuras, así como su cobertura, con el objetivo de seguir apostando por la transformación de empleo temporal en empleo estable por un lado, y por otro, ajustar la utilización de la contratación temporal a su causalización real y legal, por entender que causalizar la contratación temporal posibilita una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación.

En este sentido, respecto a la contratación temporal causal, las partes acuerdan que en el seno de la citada Comisión se definirán los diferentes tipos de contrato con especificación y delimitación de los supuestos de utilización, posibilitando con ello una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación.

La empresa adicionalmente se compromete a facilitar a la RLT además de la copia básica que la norma establece (Ley 2/91), justificación escrita de la causa que motiva cada uno de los contratos de mano de obra directa, como de puesta a disposición que la empresa realice.

Para dar continuidad y favorecer el cumplimiento futuro de estos objetivos las partes realizarán un seguimiento conjunto de los contratos con el fin de analizar la evolución en su utilización, y proponer medidas que garanticen los objetivos de estabilidad anteriormente enunciados.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 45.- REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Em-

presa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

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

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

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

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La falta de comunicación con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como falta graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para uso ajeno a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación de servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), 1) y n) del presente apartado.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

SANCIONES

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

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

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

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el Organismo correspondiente.

2. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación el Laudo Arbitral de las Industrias de Alimentación del 29 de Marzo de 1996, y demás legislación laboral aplicable.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Forman parte del contenido de este Convenio Colectivo los siguientes anexos:

- ANEXO 1: Horarios y Calendarios.
- ANEXO 2: Tablas Salariales y Antigüedad
- ANEXO 3: Ropa de Trabajo.

ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUTREXPA S.L.
VILLAREJO DE SALVANÉS AÑOS 2010-2011

Puesto de Trabajo		Turno	Horario	Jornada
Sección 1: Fabricación				
Amasado, envasado y molino	Rotación semanal	Mañana	06 a 14 h.	Lunes a Viernes
		Tarde	14 a 22 h.	Lunes a Viernes
		Noche	22 a 6 h.	Lunes a Viernes
Sección 2: Mantenimiento				
Mecánicos, electricistas y almacenero	Rotación semanal	Mañana	06 a 14 h.	Lunes a Viernes
		Tarde	14 a 22 h.	Lunes a Viernes
		Noche	22 a 6 h.	Lunes a Viernes
Sección 2: Oficios Varios		(MM.PP.trazabilidad, limpieza, mantenimiento vehículos, otros oficios varios)		
Oficios varios 1				
MM.PP.	Rotación semanal o Turno fijo	Mañana	06 a 14 h.	Lunes a Viernes
Limpieza		Tarde	14 a 22 h.	Lunes a Viernes
Oficios varios 2		Noche	22 a 6 h.	Lunes a Viernes
Limpieza				
Oficios varios 3		Mañana	09 a 14 h.	Lunes a Viernes
Trazabilidad		Tarde	15 a 18 h.	Lunes a Viernes
Mantenimiento vehiculos				
Oficios varios 4		Mañana	08 a 14 h.	Lunes a Viernes
MM.PP.		Tarde	16 a 18 h.	Lunes a Viernes
Oficios varios 5		Mañana	06 a 14 h.	Lunes a Viernes
MM.PP.				
Oficios varios 6		Mañana	08 a 14 h.	
MM.PP.		Tarde	16 a 19 h.	Lunes a Jueves
			08 a 12 h.	Viernes
Oficios varios 7		Mañana	09 a 14 h.	Lunes a Viernes
MM.PP.		Tarde	16 a 19 h.	Lunes a Viernes
Sección 4: Administración				
			Horario invierno	
Administración fabrica		Mañana	08:30 a 14 h.	Lunes a Viernes
		Tarde	15:30 a 18 h.	
			Horario verano	
		Mañana	08 a 14 h.	Lunes a Viernes
		Tarde	15 a 17 h.	
administración fabrica		Rotación semanal	Mañana	06 a 14 h.
			Tarde	14 a 22 h.
Sección 5: Control Calidad				
Control de Calidad 1		Rotación semanal o Turno fijo	Mañana	06 a 14 h.
			Tarde	14 a 22 h.
			Noche	22 a 06 h.
Control de Calidad 2		Horario invierno		
		Mañana	08:30 a 14 h.	Lunes a Jueves
		Tarde	15 a 18 h.	Lunes a Jueves
			08:30 a 15 h.	Viernes
		Horario verano		
		Mañana	08 a 14 h.	Lunes a Jueves
		Tarde	15 a 17 h.	Lunes a Jueves
			08 a 15 h.	Viernes
Sección 6: Logística				
Almacén		Rotación semanal o Turno fijo	Mañana	06 a 14 h.
			Tarde	14 a 22 h.
			Noche	22 a 06 h.
Administración expediciones		Horario invierno		
		Mañana	08:30 a 14 h.	Lunes a Viernes
		Tarde	15:30 a 18 h.	

Puesto de Trabajo	Turno	Horario	Jornada
		Horario Verano	
	Mañana	08 a 14 h.	Lunes a Viernes
	Tarde	15 a 17 h.	
Administración expediciones	Mañana	08:30 a 14 h.	Lunes a Viernes
Almacén	Tarde	15 a 17:30 h.	
Administración expediciones	Mañana	08:30 a 14 h.	Lunes a Viernes
Almacén	Tarde	16 a 18:30 h.	
Administración expediciones	Mañana	09 a 14 h.	Lunes a Viernes
Almacén	Tarde	16 a 19 h.	
Sección 6: Oficina Técnica RR.HH. Y Marketing			
		Horario invierno	
Oficina Técnica	Mañana	08:30 a 14 h.	Lunes a Jueves
	Tarde	15 a 18 h.	
		08:30 a 15 h.	Viernes
		Horario verano	
	Mañana	08 a 14 h.	Lunes a Jueves
	Tarde	15 a 17 h.	
		08 a 15 h.	Viernes
Oficina Técnica	Mañana	09 a 14 h.	Lunes a Viernes
	Tarde	16 a 19 h.	
RR.HH.	Mañana	09 a 14 h.	Lunes a Jueves
	Tarde	15 a 18:30 h.	
		08 a 15 h.	Viernes
Marketing	Mañana	08:30 a 14 h.	Lunes a Jueves
	Tarde	15 a 18 h.	
		09 a 15 h.	Viernes

(*) La plasmación de estos horarios pretende mantener el sistema actual que rige en la Empresa por lo que si existiese algún horario adicional a los aquí transcritos que se esté realizando en el momento de la firma de este convenio las partes se reunirán para adicionarlo al presente anexo.

ANEXO II AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUTREXPA S.L.
VILLAREJO DE SALVANÉS AÑOS 2010-2011

TABLA DE ANTIGÜEDAD

N.º años	Denominación	% Antigüedad
3	UN TRIENIO	6
6	DOS TRIENIOS	12
9	TRES TRIENIOS	18
12	CUATRO TRIENIOS	24
15	CINCO TRIENIOS	30
18	SEIS TRIENIOS	36
21	SIETE TRIENIOS	42
24	OCHO TRIENIOS	48
27	NUEVE TRIENIOS	54
30	DIEZ TRIENIOS	60

ANEXO II AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUTREXPA S. L.
VILLAREJO DE SALVANÉS AÑOS 2010-2011

TABLA SALARIAL CON REVISIÓN DEL I.P.C. (DEL 01/01/10 AL 31/12/10)

Categorías	Salario base	Plus P.P. Y A.	Total	Total anual
TÉCNICOS TITULADOS				
Técnico Jefe	1.192,19	392,87	1.585,06	22.190,90
Técnico	1.043,27	483,46	1.526,73	21.374,23
Ayudante técnico	864,48	492,12	1.356,60	18.992,36
TÉCNICOS NO TITULADOS				
Maestro de Fabricación	1.009,50	485,31	1.494,80	20.927,23
Encargado General	984,76	486,18	1.470,93	20.593,08
Encargado de Sección	901,25	421,75	1.323,00	18.522,07
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Primera	1.114,05	265,35	1.379,39	19.311,51
Jefe de Segunda	1.056,45	268,12	1.324,58	18.544,05
Oficial de Primera	976,03	218,22	1.194,25	16.719,54
Oficial de Segunda	893,30	179,28	1.072,57	15.016,02
Auxiliar	845,82	96,79	942,61	13.196,60
Aspirante primer año	577,27	159,32	736,59	10.312,27
Aspirante segundo año	694,41	154,52	848,93	11.885,04
Telefonista	816,75	97,25	914,00	12.796,06
EMPLEADOS MERCANTILES				
Jefe de Ventas	1.087,74	233,93	1.321,66	18.503,28
Viajante	862,15	182,54	1.044,69	14.625,67
Corredor de Plaza	873,86	74,31	948,17	13.274,35

ANEXO II AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUTREXPA S.L.
VILLAREJO DE SALVANÉS AÑOS 2010-2011

TABLA SALARIAL CON REVISIÓN DEL IPC (DEL 01/01/10 AL 31/12/10)

Categorías	Salario base	Plus P.P. Y A.	Total	Total anual
OBREROS (Sueldo diario)				
PERSONAL PRODUCCIÓN				
Oficial de Primera	32,19	12,07	44,26	17.386,74
Oficial de Segunda noche	30,36	10,95	41,31	16.264,00
Oficial de Segunda día	28,26	10,95	39,21	15.371,16
Ayudante de produccion	27,14	10,55	37,69	14.773,70
Ayudante menor	21,09	7,96	29,05	11.406,25
PERS. ENV. EMP. Y ACABADO				
Oficial de Primera	27,62	6,46	34,08	13.722,25
Oficial de Segunda	27,32	3,63	30,95	12.725,63
Ayudante de envasado	27,16	2,55	29,71	12.327,28
Ayudante menor	21,34	2,55	23,89	9.852,08
PEONAJE				
Peón	27,32	9,58	36,90	14.551,91
Personal de limpieza	27,64	5,64	33,28	13.478,86
PERSONAL OFICIOS AUXILIAR				
Oficial de Primera	32,19	12,07	44,26	17.386,74
Oficial 1ª Conductor	30,10	12,07	42,17	16.498,32
Oficial de Segunda	28,26	10,95	39,21	15.371,16
SUBALTERNOS				
Almacenero	27,92	6,26	34,18	13.789,77
Portero	27,32	5,49	32,81	13.297,14
Ordenanza	27,32	5,49	32,81	13.297,14
Guarda o Sereno	27,32	5,49	32,81	13.297,14
Cobrador	27,32	5,49	32,81	13.297,14

Plus Jornada partida = 3,30
 Plus Arranque de Línea = 699,70
 Plus Arranque de Amasado = 263,92

Esta Tabla es el resultado de aplicar a la tabla salarial 2009 el 4% (IPC Real 2010+1%)

NUTREXPA, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE VILLAREJO DE SALVANÉS
(DEL 01-01-11 AL 31-12-11)

Categorías	Salario base	Plus P.P. Y A.	Total	Total anual
TÉCNICOS TITULADOS				
Técnico Jefe	1.213,05	399,75	1.612,80	22.579,18
Técnico	1.061,53	491,92	1.553,45	21.748,27
Ayudante técnico	879,61	500,73	1.380,34	19.324,77
TÉCNICOS NO TITULADOS				
Maestro de Fabricación	1.027,17	493,80	1.520,97	21.293,57
Encargado General	1.001,99	494,69	1.496,68	20.953,54
Encargado de Sección	917,02	429,13	1.346,15	18.846,14
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Primera	1.133,55	269,99	1.403,54	19.649,55
Jefe de Segunda	1.074,94	272,81	1.347,75	18.868,50
Oficial de Primera	993,11	222,04	1.215,15	17.012,09
Oficial de Segunda	908,93	182,42	1.091,35	15.278,90
Auxiliar	860,62	98,48	959,11	13.427,48
Aspirante primer año	587,37	162,11	749,48	10.492,72
Aspirante segundo año	706,56	157,22	863,79	12.093,01
Telefonista	831,04	98,95	930,00	13.019,93
EMPLEADOS MERCANTILES				
Jefe de Ventas	1.106,78	238,02	1.344,80	18.827,19
Viajante	877,24	185,73	1.062,97	14.881,61
Corredor de Plaza	889,15	75,61	964,76	13.506,68

NUTREXPA, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE VILLAREJO DE SALVANÉS
(DEL 01-01-11 AL 31-12-11)

Categorías	Salario base	Plus P.P. Y A.	Total	Total anual
OBREROS (Sueldo diario)				
PERSONAL PRODUCCIÓN				
Oficial de Primera	32,75	12,28	45,03	17.690,50
Oficial de Segunda noche	30,89	11,14	42,03	16.549,28
Oficial de Segunda día	28,75	11,14	39,90	15.641,16
Ayudante de producción	27,61	10,73	38,35	15.031,88
Ayudante menor	21,46	8,10	29,56	11.606,59
PERS. ENV. EMP. Y ACABADO				
Oficial de Primera	28,10	6,57	34,68	13.961,85
Oficial de Segunda	27,80	3,69	31,49	12.948,10
Ayudante de envasado	27,64	2,59	30,23	12.541,55
Ayudante menor	21,71	2,59	24,31	10.024,77
PEONAJE				
Peón	27,80	9,75	37,55	14.806,72
Personal de limpieza	28,12	5,74	33,86	13.714,35
PERSONAL OFICIOS AUXILIAR				
Oficial de Primera	32,75	12,28	45,03	17.690,50
Oficial 1ª Conductor	30,63	12,28	42,91	16.786,70
Oficial de Segunda	28,75	11,14	39,90	15.641,16
SUBALTERNOS				
Almacenero	28,41	6,37	34,78	14.029,11
Portero	27,80	5,59	33,38	13.529,12
Ordenanza	27,80	5,59	33,38	13.529,12
Guarda o Sereno	27,80	5,59	33,38	13.529,12
Cobrador	27,80	5,59	33,38	13.529,12

Plus Jornada partida = 3,36
 Plus Arranque de Línea = 711,94
 Plus Arranque de Amasado = 268,54

Esta Tabla es el resultado de aplicar a la tabla salarial 2010 el 1,75% (IPC Previsto+0,75%).



ANEXO III AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUTREXPA S.L.
VILLAREJO DE SALVANÉS AÑOS 2010-2011

ROPA DE TRABAJO

PERSONAL AMASADO

- 1 GORRA
- 1 CASACA
- 1 PANTALÓN

PERSONAL ENVASADO, EMPAQUETADO

- 1 GORRA
- 1 BATA
- 1 PANTALÓN

PERSONAL MANTENIMIENTO

- 1 GORRA
- 1 POLO
- 1 PANTALÓN

Además de esta ropa, para el personal de almacén se entregará al inicio de la relación y se repondrá cuando esté deteriorado:

- 1 Anorak
- 1 Pantalón especial para frío
- 1 Braga/Cuello
- 1 Par de guantes

(03/36.517/11)