

y la Consejería de la Presidencia del Gobierno del Principado de Asturias, a propuesta de la Comisión Mixta. En todo caso, la disminución no podrá ser superior al 15% de los funcionarios adscritos inicialmente. La incorporación de los funcionarios se realizará en un plazo máximo de quince días una vez obtenido el destino.

Duodécima.—El presente Convenio tendrá una duración de tres años; no obstante, al final del segundo año cualquiera de las partes podrá denunciarlo. Se podrá prorrogar el Convenio por consentimiento expreso del Ministerio del Interior y la Consejería de la Presidencia del Gobierno del Principado de Asturias, siempre por periodos temporales iguales al que dio lugar al inicio del Convenio.

Decimotercera.—El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y las controversias que se originen como consecuencia de su aplicación serán resueltas, en primera instancia, por la Comisión Mixta a la que se hace referencia en la estipulación quinta. Si en el seno de esta Comisión no se llega a una solución, el conflicto será planteado al Ministerio del Interior y a la Consejería de la Presidencia del Gobierno del Principado de Asturias para que de mutuo acuerdo resuelvan lo procedente y, en último caso, se someterá al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

El Ministro del Interior, Fdo.: José Antonio Alonso Suárez.—El Presidente del Principado, Fdo.: Vicente Álvarez Areces.

MINISTERIO DE FOMENTO

15566 *RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2005, de la Presidencia de RENFE-Operadora sobre delegación de competencias del Presidente en personal directivo de la entidad.*

El artículo 16.2, letra «l» del Estatuto de la Entidad Pública RENFE-Operadora, aprobado por el Real Decreto 2396/2004 de 30 de diciembre, confiere al Presidente de la Entidad las facultades de acordar el ejercicio de las acciones y de los recursos que correspondan a la entidad en defensa de sus intereses ante las Administraciones Públicas y los Tribunales de Justicia de cualquier orden, grado y jurisdicción.

Por su parte el artículo 16.3 del Estatuto de RENFE-Operadora permite la delegación de las citadas facultades en el Vicepresidente, en el personal directivo o en los restantes órganos internos de la Entidad.

Como consecuencia de lo anterior y en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Presidencia en el artículo 16.3 del Estatuto de la Entidad Pública Empresarial RENFE-Operadora, aprobado por el Real Decreto 2396/2004 de 30 de diciembre, vengo a adoptar la siguiente resolución:

Delegar en el Secretario General y del Consejo de Administración de la Entidad Pública RENFE-Operadora, con efectos desde el 6 de septiembre de 2005, la competencia para acordar el ejercicio de las acciones y de los recursos que correspondan a la entidad en defensa de sus intereses ante las Administraciones Públicas y los Tribunales de Justicia de cualquier orden, grado y jurisdicción.

Publíquese la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de septiembre de 2005.—El Presidente, José Salgueiro Carmona.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15567 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 26 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A.*

Advertidas erratas en la inserción de la Resolución de 26 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A., publicada en el «Boletín Oficial del Estado»

número 220, de fecha 14 de septiembre de 2005, páginas 30901 a 30922, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 30916, anexo I-3, donde dice: «Personal: Obrero. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05», debe decir: «Personal: Empleado. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05», y en la página 30917, anexo I-4, donde dice: «Personal: Obrero. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05», debe decir: «Personal: Empleado. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05».

15568 *RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio colectivo de la empresa Vega Mayor, S. A.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Vega Mayor, S.A. (Código de Convenio n.º 9015702) que fue suscrito con fecha 23 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de septiembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

TEXTO DEL IV CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE «VEGA MAYOR, S. A.» DE MILAGRO (NAVARRA)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal, territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios para la Empresa «Vega Mayor, S.A.», tanto en el Centro de Trabajo de Navarra como los centros de Madrid, Valencia y Barcelona.

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 3.º *Denuncia.*

La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá cumplir con las siguientes reglas:

a) La parte denunciante lo notificará a la otra u otras dentro de los tres últimos meses del último año de vigencia, y en el escrito de denuncia se concretarán las propuestas de modificación.

b) Cuando se denuncie una materia que tenga una duración determinada, o los Anexos, la parte denunciante deberá notificarlo por escrito a la otra dentro del último mes del período de vigencia, expresando la propuesta de modificación.

c) Potestativamente, la parte o partes denunciante darán traslado de la denuncia a la Autoridad Laboral.

Artículo 4.º *Efectos.*

El presente Convenio Colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrán pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con

olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado. Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la empresa y, trabajadores comprendidos en los ámbitos señalados.

Artículo 5.º *Comisión Paritaria.*

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés General se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su escrito.

3. La Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores que pertenecen a los sindicatos firmantes del convenio y tres representantes de la empresa.

4. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que suscite con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6.º *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

La mecanización, progresos técnicos o de organización no podrá producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 7.º *Disposición general.*

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Colectivo serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejan.

SECCIÓN 1.ª POR SU FUNCIÓN

Artículo 8.º *Grupos de clasificación.*

El personal al servicio de la Empresa afectada por este Convenio Colectivo, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico y administrativo: es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

2. Personal obrero: este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores, que con la formación necesaria, realizan trabajos típicos de su especialidad sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento de acuerdo con su categoría.

SECCIÓN 2.ª DEFINICIONES

Artículo 9.º *Categorías profesionales del Grupo de Técnicos y Administrativos.*

Jefe de Departamento: Son los responsables de desarrollar la estrategia de la empresa de acuerdo con la estrategia general del Grupo Florette y en su departamento deben «traducir» esa estrategia, desarrollando, dirigiendo y controlando la táctica concreta para un campo de actividad determinado.

Jefe de Sección: Son las personas en los que los jefes de departamento delegan la gestión y el control de una actividad determinada y/o tienen un número significativo de personas a su cargo.

Delegado Comercial. Es el máximo responsable de la delegación comercial y de las cuentas clave asignadas. Dirige la fuerza de ventas a su cargo, asignando objetivos cuantitativos, supervisando sus acciones y corrigiendo las desviaciones. Analiza la rentabilidad de los clientes y productos determinando líneas de acción.

Técnico de Área: Son las personas que tienen un alto nivel de autonomía en su trabajo, pero deben reportar habitualmente al responsable de la actividad.

Gestor Punto de Venta. Desarrolla su actividad en función de los objetivos marcados por el Delegado Comercial en acciones comerciales en clientes activos del canal de Comercio. Es el responsable último del punto de venta en el área asignada.

Encargado de Turno: Es el responsable de:

Fabricar la parte del pedido diario encomendada a su turno, consiguiendo los estándares de calidad y los objetivos de coste requeridos para cada una de las referencias, y asegurándose del cumplimiento de las normas de calidad, de gestión de riesgos laborales y cualquier otra norma o procedimiento aplicables durante la fabricación de los productos.

Mantener el orden y la limpieza necesarios para el buen desarrollo de las tareas encomendadas en esta sección.

Son personas que tienen un alto nivel de autonomía en el trabajo de su turno de fabricación y sus áreas de responsabilidad, pero deben reportar habitualmente al responsable de la actividad.

Coordina las actividades del personal de su turno al que le hará cumplir las tareas de su trabajo que se le encomiende.

Oficial Especialista de Mantenimiento: Bajo la supervisión del jefe de esta sección, realiza trabajos de mantenimiento cualificados, colaborando en la realización del plan de mantenimiento preventivo de la fábrica y coordinando su ejecución con recursos internos o externos y gestiona la compra de pequeño material necesario para la realización del mantenimiento. Puede tener empleados a su cargo.

Oficial de mantenimiento: Realiza los distintos trabajos definidos en el plan de mantenimiento además de trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo definidos en el mismo. Facilita el uso de maquinaria a los operarios de producción y aporta su visión sobre la mejora técnica.

Supervisor: Es el responsable de:

Fabricar la parte del pedido diario encomendada a su turno y zona de fábrica, asegurándose del cumplimiento de las normas de calidad, de gestión de riesgos laborales y cualquier otra norma o procedimiento aplicables durante la fabricación de los productos

Mantener el orden y la limpieza necesarios para el buen desarrollo de las tareas encomendadas a su zona.

Son personas que tienen un alto nivel de autonomía en el trabajo de su turno de fabricación y zona de responsabilidad, pero deben reportar habitualmente al Encargado.

Coordina las actividades del personal de su turno y zona al que le hará cumplir las tareas de su trabajo que se le encomiende.

Oficial administrativo y de laboratorio: Es el empleado, que llevando cierto tiempo realizando tareas administrativas, realiza operaciones

administrativas de nivel superior al auxiliar administrativo, organizando y mejorando la eficiencia de las tareas encomendadas.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que realiza operaciones administrativas básicas utilizando las terminales del ordenador para la introducción y obtención de datos.

Auxiliar de laboratorio: Es la persona que, bajo la supervisión de su responsable, realiza las actividades de control de calidad y laboratorio: análisis microbiológicos, químicos, organolépticos, preparación de muestras y otros que le son encomendados con similar nivel de complejidad.

Recepcionista: Recibe y reparte las llamadas telefónicas, faxes y correo. Atiende las visitas, siendo la primera imagen de la empresa ante las visitas. Asimilado a la categoría de auxiliar administrativo.

Gestor de almacén: Es el encargado de recepcionar y registrar los movimientos de materia prima vegetal, de su envase y demás productos recibidos en el muelle de descarga. Realiza justificantes de viaje de transporte de materia prima y se responsabiliza del control de existencias de cámara de materia prima.

Coordinador de calidad: Realiza labores de auditoría interna de los diferentes procesos de fabricación con el objeto de comprobar el grado de cumplimiento de los procedimientos y normas de calidad aplicables en cada uno de ellos.

Artículo 10.º *Categorías profesionales del grupo de Personal Obrero.*

Oficial de segunda: Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de su puesto y tiene un importante grado de conocimiento de la maquinaria a su cargo que le permite realizar operaciones básicas de reglaje, mantenimiento correctivo y mantenimiento preventivo. Se responsabiliza del seguimiento y control del utillaje empleado.

Especialista de primera: Desempeña funciones especiales en el tratamiento y cuidado de producto, máquinas o instalaciones (mantenimiento sencillo, limpieza, vigilancia) y es responsable de ciertos procesos sencillos de fabricación o gestión, pudiendo coordinar grupos de personas con mando jerárquico sobre ellas. Algunos puestos de esta categoría: Carretillero, Regulador, Volante, Coordinador de Línea, Coordinador de rallado, Coordinador de Cámara,

Auxiliar obrero: Realizan trabajos iguales al aspirante, si bien con el paso del tiempo han adquirido destreza, habilidad, y rapidez en su trabajo, y con la formación recibida tienen un mejor conocimiento y una mayor responsabilidad en el mismo, por lo que al cabo de un año de trabajo efectivo de estas labores, el aspirante, ascenderá automáticamente a esta categoría.

Auxiliar de limpieza: Es el operario que aplica los procedimientos de calidad en cada uno de los procesos de limpieza y desinfección en fábrica, locales de uso común y oficinas.

Aspirante: Es el operario que se dedica a trabajos concretos y determinados que no constituyen un oficio, ni exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo. Dentro de esta categoría se encuentran los que cortan, trocean, limpian, seleccionan y centrifugan la materia prima, los que empaquetan y paletizan el producto terminado. También se encuadran en esta categoría quienes desarrollan labores de recepción de productos y mercancías, de su apilamiento y ordenación dentro de las cámaras y almacenes, así como de su traslado de una sección a otra.

Artículo 11.º *Norma subsidiaria.*

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en la empresa, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

SECCIÓN 3.ª POR SU NIVEL RETRIBUTIVO

Artículo 12.º *Niveles.*

Los niveles salariales serán los establecidos en los anexos correspondientes para cada categoría profesional.

SECCIÓN 4.ª POR SU MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Artículo 13.º *Tipos.*

Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, o bajo otra cualquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas o las disposiciones legales vigentes.

Artículo 14.º *Duración.*

En los casos de contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos que prevé el artículo 15, párrafo B),

del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen que los plazos en él señalados se amplían al máximo que permite la legislación vigente.

SECCIÓN 5.ª NUEVA CATEGORÍA PROFESIONAL

Artículo 15.º *Categoría de Aspirante.*

Se creará una nueva categoría de aspirante cuyo salario será el 90% del salario de la categoría de Auxiliar Obrero.

El tiempo máximo que un trabajador podrá estar asignado a esta categoría será de 1 año.

Como contrapartida la empresa se compromete a:

No contratar personal a través de ETT para las laborales de producción ordinaria.

Limitar la contratación eventual a la necesaria y suficiente para cubrir vacaciones.

En el momento en el que un «Aspirante» pasara a desempeñar tareas de Categoría de Especialista de 1.ª durante el primer año, su remuneración será la correspondiente a dicha categoría.

SECCIÓN 6.ª CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Artículo 16.º *Contratación de trabajadores fijos discontinuos.*

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo constituye en Vega Mayor, S. A. una modalidad específica, que se adapta a las características de la actividad, debido a la condición perecedera de las materias primas utilizadas, así como a la actividad en determinadas épocas y momentos del año como consecuencia de una producción que en ocasiones esta sujeta a un consumo mayor o menor de los productos transformados.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de Vega Mayor, S. A., al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la Empresa, al permitir descargar la plantilla en períodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

Es por ello que, de una parte la Representación Legal de Vega Mayor, S.A. y, de otra la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa citada suscriben, al amparo del Artículo 82.1 y 82.2 del Estatuto de los Trabajadores el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo Fijo Discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores Fijos Discontinuos, los trabajadores de Vega Mayor, S. A. contratados para la realización de trabajo cuya ejecución pudiese ser de mayor o menor carga en la actividad en función del volumen normal de actividad de la empresa y épocas o momentos de la misma. Este volumen de actividad puede tener como consecuencia que no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tengan la consideración de laborales.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de Vega Mayor, S. A., que también viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias, en la recepción de los pedidos de productos transformados y en la pronta caducidad de los mismos, derivándose de estos condicionantes su actividad productiva de carácter irregular, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal externa responda única y exclusivamente a circunstancias excepcionales.

Artículo 17.º *Regulación del contrato fijo discontinuo.*

1. El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en Vega Mayor, S. A. a todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajo fijos y no siempre repetidos diariamente en la actividad normal de la empresa. A efectos de establecer el período de tiempo en el que los Fijos Discontinuos de Vega Mayor, S. A., puedan prestar sus servicios, se considerará el período del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

2. El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en Vega Mayor, S. A., contendrá las siguientes menciones:

La naturaleza del contrato.

La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato.

La indicación del período en el que se va a desarrollar la actividad o actividades.

La determinación de la jornada y el horario de trabajo en las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Vega Mayor, S. A. (Firmar el Calendario Laboral).

La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio Colectivo de Vega Mayor, S. A.

Artículo 18.º Orden de llamamiento.

1. Cada trabajador fijo discontinuo pertenecerá a una sección. Los diferentes turnos de trabajo están compuestos por equipos y cada trabajador fijo discontinuo pertenece a uno de ellos y por tanto estará sujeto al calendario aplicable a éste y a sus vacaciones.

El orden de llamada será el de la fecha de alta en la empresa, dentro del puesto, de la sección y equipo al que pertenezca.

La fecha aproximada de llamamiento para una nueva campaña se incluirá en cada notificación de finalización de la campaña anterior. Únicamente en los casos en los que la reincorporación vaya a producirse en una fecha distinta a la notificada, el llamamiento se efectuará por teléfono dos días antes a la incorporación inicialmente prevista.

El trabajador Fijo Discontinuo de Vega Mayor, S. A. deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

Una vez sea efectivo el inicio de la jornada laboral diaria de los trabajadores fijos discontinuos, la empresa se compromete a garantizar una duración mínima de la jornada de trabajo de:

Seis horas ininterrumpidas para el personal que trabaja en turno de mañana.

Seis horas ininterrumpidas para el personal que trabaja en turno de tarde.

Tres horas ininterrumpidas para el personal que trabaja en turno de noche.

Esta duración mínima será de aplicación para todo el personal fijo discontinuo con independencia del tipo de turno en el que trabaje.

Así mismo los trabajadores Fijos Discontinuos no podrán ser sustituidos por ningún trabajador bajo cualquier modalidad de contratación. Los trabajadores Fijos Discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

2. La Empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo de antigüedad del personal Fijo Discontinuo una vez al año en el mes de enero, publicándolo en el tablón de anuncios durante un plazo no inferior a 30 días para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo.

Una copia de este Censo será entregada al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales. Así mismo se adjuntará copia de este censo en el Convenio Colectivo.

3. En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento n.º 7 y n.º 8, el trabajador Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

4. El trabajador Fijo Discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 48 horas, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

5. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores Fijos Discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores Fijos Discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

6. Serán causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa (sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido):

Los accidentes atmosféricos.

La paralización de los transportes o medios de distribución.

La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable al empresario.

En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores.

7. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo de llamamiento cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

8. Los trabajadores Fijos Discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden establecido en el tercer párrafo. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador

si éste supone una interrupción superior a 48 horas sino se comunicará en el trabajo de forma verbal.

9. La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador Fijo Discontinuo al término del período de prestación de servicios cuando vaya a ser superior a 48 horas, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

10. El personal con contrato Fijo Discontinuo de Vega Mayor, S. A., percibirá sus retribuciones bajo la modalidad de salario hora global, en cuyo caso este incorporará la totalidad de conceptos retributivos en la proporción adecuada.

11. Los trabajadores Fijos Discontinuos de Vega Mayor, S. A., en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a los puestos de trabajo de Fijo Continuo que se acuerden con la Dirección de la Empresa. Así mismo tendrán derecho a ocupar por orden de antigüedad las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en la Empresa, por cualquier causa.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 19.º Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, 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 instancia 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 hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados en la empresa.

Artículo 20.º Ascensos.

El régimen de ascensos se sujeta a las siguientes normas:

Personal Obrero:

Las vacantes se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquellos o quienes les corresponda estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con quince días, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos.

Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

La Dirección se compromete a que, siempre que sea posible, realizará los ascensos mediante un sistema de pruebas objetivas e informará de los mismos al Comité de Empresa.

Artículo 21.º Procedimiento.

La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente y dos trabajadores de categoría no inferior a la de las vacantes a cubrir, designados por el Comité de empresa, quienes de mutuo acuerdo elaborarán el programa de materias que se exigirá en los exámenes.

En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Artículo 22.º Liquidación.

El personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico y Administrativo: Un mes.
Personal Obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha liquidación de preaviso no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

CAPÍTULO V

Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Artículo 23.º Jornada.

Durante toda la vigencia del convenio, la jornada laboral anual será de 1.743 horas de trabajo efectivas, incluyéndose dentro de la jornada laboral anual las horas de trabajo correspondientes a días festivos si los hubiera.

La jornada laboral establecida será de aplicación a todo el personal de «Vega Mayor, S.A.», estando plenamente vigentes los acuerdos en su día alcanzados con el personal Técnico Administrativo, en relación al desarrollo de la Jornada Laboral anual.

La retribución de las horas correspondientes a «Días Festivos», incluirá el denominado «Plus Festivo», calculado de esta manera:

$$PF = H.E.F. - H.N.$$

Donde HEF es el valor de la hora extra festiva 2004 actualizada con el incremento establecido en el presente convenio y HN es el valor de la hora normal del presente convenio.

Artículo 24.º Ampliaciones.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la Empresa podrá por circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, determinar la continuación voluntaria de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias.

El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo de doce horas.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, con sujeción a los límites de la normativa para jornadas especiales.

Artículo 25.º Organización de la jornada.

Será facultad de la empresa la organización en los centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos, turnos de trabajo, jornada continuada, etc. de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 26.º Turno fin de semana.

El turno de Fin de Semana estará compuesto por personal voluntario, Fijo y Fijo Discontinuo.

Dicho Turno realizará Jornadas de Trabajo de 9 horas diarias de trabajo efectivo en Sábados y en Domingos, garantizándose a los Fijos-Discontinuos 7 horas de trabajo diario, y 8 horas diarias en cada uno de los 5, 6 ó 7 festivos.

Para los fijos discontinuos, las horas no realizadas en Sábado o Domingo, serán acumuladas en una «bolsa» de horas.

Cada mes, la Dirección de la Empresa tendrá la obligación de ofrecer a cada trabajador la realización de jornadas de trabajo completas (8 horas) compuestas por las horas acumuladas en la «bolsa»; si se realizan dichas horas, se percibirán a precio hora de fin de semana, según Tablas Salariales; si se rechaza su realización, no se percibirá cantidad alguna y el trabajador perderá el derecho a que esas horas le sean nuevamente ofertadas.

Las horas no ofertadas tendrán continuidad en el tiempo y se retribuirán al precio del momento en el que se trabaje.

Para el personal del turno de fin de semana el trabajo en el turno de domingo por la noche, se iniciará a las 21,00 horas.

La retribución/hora correspondiente al Turno de Fin de Semana, es la fijada en las Tablas Salariales incorporadas al presente Convenio Colectivo.

El cálculo de esta retribución hora se obtendrá a partir del siguiente cociente:

Numerador: Compuesto por tres sumandos:

Horas de sábado que incluyen el valor de la hora normal más el plus de sábado por el número anual de horas de sábado.

Horas de domingo que incluyen el valor de la hora normal más el valor de plus nocturnidad más el valor del plus domingo por el número anual de horas de domingo.

Horas de festivo que incluyen el valor de la hora normal más el plus festivo por el número anual de horas de festivo.

Denominador: compuesto por tres sumandos: Número anual horas sábado, número anual de horas de domingo y número anual de horas de festivo.

Artículo 27.º Jornada de lunes a viernes y jornada rotatoria con descanso.

a) Jornada de lunes a viernes: Se desarrollará de Lunes a Viernes de cada semana, desapareciendo las denominadas «semanas de descanso», como consecuencia de la implantación del Turno de Fin de Semana a que se refiere el artículo anterior.

Al personal Fijo-Discontinuo, se le garantizarán 6, 6, y 3 horas, en los turnos de mañana, tarde y noche, respectivamente.

b) Jornada rotatoria: Se desarrollará en turno de mañana, tarde y noche pudiendo realizarse, según su desarrollo en seis días semanales, en todos los turnos. Como compensación a este desarrollo de jornada, cada ciclo de nueve semanas tendrá una de descanso, es decir, ocho semanas de trabajo, una de descanso

Artículo 28.º Trabajo en circunstancias especiales.

Las partes acuerdan la obligatoriedad de prestación de servicios en circunstancias especiales, teniendo dicha consideración las situaciones de averías, cortes de suministro eléctrico, problemas de transporte o circunstancias de índole meteorológica, no se considerará como «circunstancia especial» la situación de «exceso de pedido».

Cuando se produzca situación de «circunstancia especial» la Dirección de la empresa, en primer lugar, solicitará la presencia de personal voluntario y, si no los hubiere o no fuesen suficientes, ordenará la realización de prestación obligatoria de servicios en el turno que sigue al último de la semana o en el inmediatamente anterior al que da comienzo la semana, situación que perdurará hasta que entre en funcionamiento el turno de fin de semana y a partir de dicho momento se realizará el trabajo de circunstancias especiales en sábado a la tarde, lo que comunicará a la representación legal de los trabajadores, y que no podrán superar tres jornadas anuales de trabajo efectivo por cada trabajador.

Las horas extras trabajadas en circunstancias especiales tanto de fijos como de fijos discontinuos, se cobrarán a precio de hora extra de sábado.

Artículo 29.º Hora extra de sábado.

Serán consideradas horas extras de sábado las que cumplan simultáneamente los siguientes requisitos:

Que se produzca la prestación de servicios en sábado sin que corresponda según calendario dicha prestación de servicios.

Que haya trabajado 40 horas semanales, en la semana en la que se produce la prestación de servicios en sábado según el apartado anterior.

Por cada hora trabajada en sábado, y hasta alcanzar las 40 horas semanales, (lo que se considerará la jornada ordinaria normal), se pagará al precio de la hora ordinaria más plus de sábado; y las horas trabajadas en sábado que excedan de las 40 horas semanales, se percibirán al precio establecido para la «hora extra sábado», indicado en Tablas Salariales.

Artículo 30.º Descansos durante la jornada.

Los descansos en la jornada diaria de trabajo son un derecho individual y se distribuirán del siguiente modo:

Quince minutos aproximadamente a mitad del turno.

Diez minutos entre la hora de entrada del turno y el descanso de quince minutos.

Diez minutos entre el descanso de quince minutos y la hora de salida del turno.

El momento de disfrute de los descansos dependerá de las circunstancias diarias de la producción y será gestionado por los mandos de producción.

Artículo 31.º *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde de sábado y, en su caso, la mañana de lunes y el día completo del domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de ininterrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio de las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.
- e) Y los trabajos a turnos en los términos que se recogen en el art. 19 del R. D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales.
- f) Los supuestos contemplados en los artículos 28 y 29 del presente convenio colectivo.

Artículo 32.º *Calendario-horario de trabajo.*

En cada centro de trabajo se indicará por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario horario

Artículo 33.º *Vacaciones.*

1.ª El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el artículo siguiente:

Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

Las horas de ajuste calendario se compensarán mediante disfrute de vacaciones, no computándose dichas horas a efectos de percibo de retribución en cualquier tipo de plus.

La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) Una vez excluido el período del apartado anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.
- c) Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo se compensará al trabajador de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.
- d) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.
- e) Los servicios necesarios de las distintas Secciones o departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.
- f) La Dirección deberá definir una sistemática de asignación de vacaciones para los casos en los que el número de solicitudes por puesto y turno, exceda del número de vacantes por puesto o turno. Esta sistemática incluirá también los criterios de preferencia en la elección anual de vacaciones y la actualización anual de dichos criterios de preferencia.

A los efectos indicados anteriormente, cada año, la Dirección entregará al Comité de Empresa para su revisión unos criterios de asignación de vacaciones. El objeto de esta revisión es garantizar que la sistemática elaborada por la Dirección cumple los requisitos definidos en los puntos anteriores.

2.ª El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que les corresponden antes del 28 de febrero de cada año. Este requisito sólo será aplicable a las vacaciones cuyo disfrute tenga lugar entre los meses de marzo y diciembre.

3.ª Las licencias retribuidas y los procesos de IT inferiores a un año no serán objeto de deducción a efecto de vacaciones. En ningún caso, las vacaciones podrán ser canjeadas por ningún tipo de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso de un año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Los trabajadores eventuales y temporales percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

Artículo 34.º *Retribución vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales. Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de convenio y el complemento ad personam, en su caso, correspondiente a treinta días.

Durante el período Vacacional (no durante el período de ajuste de calendario), se percibirá el Plus de Nocturnidad en aquellos casos en los que el trabajador le corresponde venir a trabajar en turno de noche y esté de vacaciones.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo.

Artículo 35.º *Vacaciones y su retribución de fijos-discontinuos.*

Los trabajadores fijos discontinuos, percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones incluida dentro del precio hora.

CAPÍTULO VI

Artículo 36.º *Licencias Retribuidas, permisos y excedencias.*

Avisando con la suficiente antelación, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrá ausentarse del trabajo con derecho al percibo del salario, en la cuantía que más adelante se detalla, por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio una vez en la vida laboral en la empresa. El trabajador tendrá que presentar el acta matrimonial.

Tres días laborales en caso de muerte de familiar hasta segundo grado tanto en línea de consanguinidad como de afinidad. Estos permisos se ampliarán a 4 días laborales por razón de distancia cuando el hecho se produzca a más de 200 Km de la localidad donde resida el trabajador.

El comienzo de los días laborales coincidirá con día del hecho causante si no se ha trabajado ese día, en caso haber trabajado el permiso comenzará al día siguiente.

En los casos de trabajo en fin de semana esta circunstancia dará derecho a disfrutar del permiso durante un único fin de semana completo.

Por razón de enfermedad grave con hospitalización de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, por consanguinidad o afinidad, entendiéndose como tal cuando al familiar se le hospitalice por más de un día y excluyendo del concepto los supuestos de nacimiento de sobrino o nieto:

Tres días laborales si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador es inferior a 40 Km.

Cuatro días laborales si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador es superior a 41 e inferior a 120 Km.

Cinco días laborales si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador es superior a 120 Km.

El trabajador deberá entregar justificante del primer día y segundo día, siempre y cuando se disfruten los días continuados, en el cual se deberá indicar el nombre del familiar ingresado y su parentesco.

Si los días se disfrutaban alternando el justificante será de cada día.

En cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización se concederá un día laborable (coincidente con el de la intervención) para el caso de cónyuge, padres e hijos.

Durante un día laboral por traslado de su domicilio habitual, con justificante del ayuntamiento de la fecha del día de cambio.

Por nacimiento de hijos con parto natural o cesárea cinco días naturales. Se deberá presentar fotocopia del libro de familia.

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

Si el trabajador desea acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa hasta un límite de 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días en cada año.

A efectos de las licencias previstas en este artículo se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que dispone la Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, o leyes análogas de otras Comunidades. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la citada normativa.

Las licencias se retribuirán con el concepto de salario base y ad personam.

Artículo 37.º *Licencias para estudios.*

Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificada en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor, a les que el trabajador debe concurrir para su incorporación a la administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios,

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 38.º *Licencias sin sueldo.*

1. Con carácter general, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicios en la Empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a ciento ochenta días, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Durante la permanencia en situación de licencia sin sueldo, la Empresa no cotizará por el trabajador a la Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 39.º *Antigüedad en licencias.*

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses dentro del año. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos, el tiempo, que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Artículo 40.º *Conciliación de la vida familiar.*

En lo relativo a reducción de jornada, cambio de puestos, suspensiones de contratos, permisos y excedencias se aplicará lo dispuesto en la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

a) Permiso de lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

b) Por guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de nueve años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, y quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del ejercicio de disfrute de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación.

Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

c) Protección a la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a

través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y con derecho a una prestación del 75% de la base reguladora.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

d) Suspensión de contrato por maternidad, embarazo o adopción: En el supuesto de parto, la suspensión total tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Artículo 41.º *Servicio Militar Profesional.*

Durante el tiempo de prestación de servicios profesionales en el ejército, la Empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta

treinta días naturales después del licenciamiento. Este mismo plazo también podrá utilizarlo la Empresa para su reincorporación; no existirá obligación empresarial de reserva del puesto de trabajo si la prestación de servicios en el ejercicio se prolonga durante más de veinticuatro meses.

El operario solicitará por escrito, dirigido a la Empresa, su reincorporación y, si dejara transcurrir el plazo establecido en el párrafo anterior sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso, y el contrato de trabajo quedará resuelto automáticamente por voluntad del trabajador.

Artículo 42.º *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de la Empresa.

1. Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por una plaza no menor a un año y no mayor a cinco.

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

Se requerirá:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa que se le ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del periodo comprendido entre los treinta y los sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose, en caso contrario, que renuncia a su relación laboral.

2. Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurran las siguientes circunstancias:

- a) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del estado, nacionalidad, región, Provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

- b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo no tendrá derecho ni a percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no desempeña actividad retribuida.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Salarios y desplazamientos

Artículo 43.º *Niveles salariales.*

Cada uno de los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se producirá un incremento salarial equivalente al IPC real de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, más un 1,5%.

Los citados incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos salariales contemplados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 44.º *Pago del salario.*

El Pago del Salario se hará por meses naturales.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tengan devengadas, hasta el límite del 90 por 100, siempre que explique la necesidad que motiva su solicitud ante la Dirección de la Empresa. El anticipo será cancelado en el momento de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

Para los aumentos de categoría se toma como norma que si se procede hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias y las primas a la producción se cerrarán al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así se realizase, y firma de documentos salariales de pago, se efectuarán en las horas de jornada de trabajo y en el lugar de trabajo.

No se podrán efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestos por la ley, por pacto o por mandato judicial.

La Empresa garantiza el cobro de las nóminas dentro de los siguientes plazos:

Siempre que se tenga cuenta abierta en las Entidades BBVA, CAN o Caja Rural el cobro de las nóminas será del siguiente modo:

Dentro de los tres primeros días del mes siguiente a su devengo para fijos y eventuales.

Para los trabajadores fijos discontinuos, dentro de los ocho primeros días del mes siguiente a su devengo

Artículo 45.º *Plus nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad consistente Anexo I.

Se excluyen a la percepción de este Plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para realizar trabajos nocturnos.

Artículo 46.º *Pagas extraordinarias.*

Todo trabajador percibirá dos pagas extraordinarias al año, equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario de tabla de convenio, incrementada con la antigüedad correspondiente a treinta días, o Complemento «ad personam».

La paga de Verano se devengará en el primer semestre de cada año y la paga de Navidad se devengará en el segundo semestre de cada año.

Siempre que se tenga cuenta abierta en las Entidades BBVA, CAN o Caja Rural el cobro de las pagas extraordinarias será del siguiente modo:

La paga de Verano se cobrará antes del 10 de julio.

La paga de Navidad se abonará antes del 10 de diciembre.

Artículo 47.º *Premio de permanencia.*

El premio de permanencia, consecuencia de la supresión del complemento de antigüedad, consiste en una mensualidad equivalente al importe

del salario base y el complemento «ad personam», y a la cual tendrán derecho todos los trabajadores en proporción al tiempo de trabajo del año en que se abona.

Los trabajadores fijos discontinuos percibirán el premio de permanencia prorrateadamente en el precio de la hora establecida en las Tablas Salariales.

Para el resto de personal, la paga de permanencia se percibirá en dos mitades iguales, la 1.ª mitad el día 15 de marzo, y la 2.ª mitad el día 15 de septiembre.

Lo relatado en el párrafo anterior se llevará a efecto a partir del año 2006.

Artículo 48.º *Plus sábado.*

Quienes en la semana natural presten sus servicios en sábados, recibirán un plus compensatorio por cada hora trabajada en sábado según el precio establecido en Tablas Salariales.

Artículo 49.º *Plus domingo noche.*

Quienes en la semana natural presten sus servicios en el turno que comienza a las ventidós horas del domingo y acaba a las seis horas del lunes, recibirán un plus compensatorio por cada hora trabajada en dicho período, según precio hora fijado en Tablas Salariales.

Artículo 50.º *Traslados y desplazamientos.*

Los traslados y desplazamiento se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 el Real Decreto Legislativo 1/1999, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Notificado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción, autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos.

Artículo 51.º *Dietas y gastos de viaje.*

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debidos al trabajador que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de las dietas será el siguiente:

Por desayuno: 3 euros.

Por comida o cena: 12 euros.

Por pernoctar: 30 euros.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados.

Cuando el trabajador no realice el viaje en vehículos de la empresa tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 52.º *Faltas.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasificarán en consideración su importancia en leves, graves y muy graves.

Reglas recuperación: Con carácter general las faltas de puntualidad podrán ser recuperadas si el trabajador prolonga su jornada en la misma duración de su retraso y en el mismo día en que se ha producido la falta de puntualidad. La posibilidad de recuperación no excederá de una vez al mes.

Artículo 53.º *Clasificación de faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida recuperación y cometidas dentro del período de un mes.

2. No comunicar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o su confirmación. Además de no entregar el parte de alta en dos días hábiles.

3. No presentar justificación o sin los datos exigidos en el art. 38 de la razón de la falta al trabajo por motivos justificados al día siguiente del hecho causante.

4. No fichar de uno a dos días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno en el período de treinta días naturales.

5. Una falta injustificada de asistencia al trabajo cometida dentro del período de un mes.

6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve espacio de tiempo. Si no fuese por breve espacio de tiempo o causase perjuicio a la empresa se calificará de falta grave.

7. La falta incidental de aseo y limpieza personal.

8. No comunicar el cambio de domicilio o teléfono de contacto dentro de los diez días de haberse producido.

9. Una embriaguez en la vida laboral en la empresa.

10. Leer durante en el puesto de trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.

11. La utilización de prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, así como dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

12. La desobediencia en materias de trabajo de escasa importancia.

13. Mal uso «por descuido» que cause desperfectos en primeras materias, tales como herramientas, maquinaria, aparatos

14. Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios o con carácter general en la zonas no habilitadas.

15. No cumplir con el preceptivo lavado de manos antes de incorporarse a la zona alimentaria y especialmente después de haber utilizado el servicio.

Artículo 54.º *Clasificación de faltas graves.*

1. De dos a seis faltas de puntualidad en un período de sesenta días naturales sin la debida recuperación

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación o con justificante sin los datos exigidos en el art 38 en un período de treinta días naturales.

3. No comunicar en el período de 3 a 5 días hábiles la baja correspondiente a incapacidad temporal. Además de no entregar el parte de alta de 3 a 5 días hábiles.

4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

5. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, internet ... incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso.

6. No fichar de tres a cinco días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno en el período de sesenta días naturales.

7. La comisión de 2 a 4 faltas leves en un período de cuarenta y cinco días naturales.

8. La desobediencia a las instrucciones recibidas y el incumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de trascendencia. Si reiterada la instrucción o la advertencia fuese por segunda vez desatendida o se produjese perjuicio a la empresa o compañeros o riesgo cierto de accidente se calificará de muy grave.

9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la retención de IRPF.

10. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

11. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio par ala empresa.

12. Trasladar a la Dirección de la Empresa falsedades sobre los propios mandos, compañeros o la propia empresa.

Artículo 55.º *Clasificación de faltas muy graves.*

1. Las faltas repetidas e injustificadas o sin los datos exigidos en el art 38 de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se considerarán en tal situación más de siete faltas no justificadas de puntualidad en un período de noventa días naturales y más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de cuarenta y cinco días.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente o intencionadamente en materias primas, así como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

6. Sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.
7. Agredir física o verbalmente a mandos, subordinados o compañeros.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
10. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
11. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras se considera trasgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
13. Las faltas muy graves que son causa de despido según el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.
14. El abuso o acoso sexual o moral dentro del centro de trabajo.
15. Dos faltas graves en un período de noventa días.
16. Fumar o portar tabaco, comer, masticar o beber (a excepción del uso de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería.
17. Escupir o realizar prácticas poco higiénicas similares en el puesto de trabajo.
18. Toser, estornudar, hurgarse la nariz o sonarse sin guardar la suficiente distancia con el producto.

Artículo 56.º Sanciones.

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

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido.

Artículo 57.º Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas en el momento que se establezca para cada caso, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 58.º Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días: las graves a los veinte días, y las faltas 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.

Artículo 59.º Procedimiento sancionador.

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delega la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.
2. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.
3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal. Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y, sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.
4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargo en el que se contengan los hechos en que se base el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario y un instructor imparciales.
- c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Artículo 60.º Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación la normativa vigente en cada momento sobre dicha materia.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 61.º Norma general.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Para la previsión de los riesgos, la empresa y trabajadores harán efectivas las normas sobre Vigilante y Comités de Seguridad, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 62.º Seguridad en el trabajo.

La empresa y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales del frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

Artículo 63.º Higiene en los locales.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la Empresa.

Artículo 64.º Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición en relación con la protección de riesgo de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 65.º Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, del subtítulo 11 que permanece vigente.

Artículo 66.º *Derecho a cambio de puesto de trabajo.*

Previo informe médico, la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, a partir de cuando se detecte el embarazo, cuando el lugar en que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para la madre o el feto.

Artículo 67.º *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán a todos los productores, con carácter general, dos prendas de trabajo al año.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los productores quienes vendrán obligados vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

En cuanto a los guantes de seguridad y resto de Equipos de Protección Individual se proporcionarán los necesarios, con el debido control sobre su uso y entrega por parte de la empresa.

Será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas que cubran la cabeza, barba y bigote.

Los productos considerados como consumibles (redecillas, prendas para la cabeza, manguitos) serán facilitadas gratuitamente por la empresa.

Con independencia de lo que disponga la legislación general sobre la materia, las empresas facilitarán al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelado, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Artículo 68.º *Botiquín.*

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 69.º *Comedores.*

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En materia relativa a espacio y distancia, se analizará cada caso concreto, dándose la solución adecuada.

Artículo 70.º *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Se reservará un 2 por 100 de la plantilla para los trabajadores incluidos en el registro de trabajadores minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto.

Artículo 71.º *Higiene del personal.*

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten, todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado carnet de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X**La representación de los trabajadores****Artículo 72.º** *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la

empresa si dispone de afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirá tablón de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones cuyos efectos dirigirán copias de las mismas, previamente a la dirección de la empresa.

Artículo 73.º *De los Sindicatos.*

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del sindicato a los efectos legales.

La representación del sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 74.º *Funciones del Delegado sindical.*

1. Representar y defender los intereses de sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su centro sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición el Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato que representan.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato que representan.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Artículo 75.º *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser, transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario del, interesado, durante el período de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 76.º *Acumulación.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia central sindical. Las horas de ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con 10 días de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Artículo 77.º *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se está a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 78.º *Referencia a normas.*

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI

Mejoras sociales

Artículo 79.º *Indemnización por muerte e invalidez.*

La Empresa contratará pólizas de seguros, a favor de sus trabajadores, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la Empresa y en Seguridad Social, de forma que:

En caso de muerte ó Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de cuarenta y dos mil euros (42.000 euros), a tanto alzado y por una sola vez.

En caso de fallecimiento por muerte natural sus derechos habientes reciban la cantidad de doce mil euros (12.000 euros), a tanto alzado y por una sola vez.

Artículo 80.º *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará, desde el primer día y con un máximo de dieciocho meses, hasta el 100 por 100 del salario real percibido por el trabajador.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará en iguales términos que se establece en el párrafo anterior, a partir del trigésimo primer día de permanencia en dicha situación, hasta un máximo de dieciocho mensualidades, y siempre que el trabajador acredite, mediante Informe de la Sanidad Pública, la confirmación de la situación de Incapacidad Temporal, a partir del trigésimo primer día.

Se excluirá de lo dispuesto en el presente artículos los supuestos de enfermedades contraídas durante el período de embarazo.

A los efectos del presente artículo se considera salario real:

Para fijos y eventuales: la retribución que hubiera percibido según su calendario de no encontrarse en situación de IT.

Para fijos discontinuos: la media aritmética del devengado en los tres meses naturales anteriores al mes, en el que se produce hecho causante.

Reincorporación paulatina al puesto de trabajo: la reincorporación al puesto de trabajo tras un proceso de IT será paulatina en la realización de las funciones inherentes al puesto de trabajo, sin que se pueda superar, en ningún caso un período de 15 días naturales tras causar alta médica, y siempre que los servicios médicos de la Sanidad Pública determinen tal reincorporación de funciones paulatinas.

Artículo 81.º *Jubilación anticipada.*

El trabajador que cumpla 64 años durante la vigencia de este Convenio y pretenda acogerse a la jubilación anticipada, establecida en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, lo solicitará por escrito, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se cumpla dicha edad o en el mismo plazo, a contar desde la publicación de este Convenio, en el caso de que los hubiere cumplido con anterioridad a tal publicación, la empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de su aceptación y de acogerse la empresa a los beneficios establecidos, vendrá obligada a contratar a otro trabajador que acredite la situación legal de demandante de empleo.

La aplicación de la prestación de trabajo por razón de nuevo contrato, podrá ser efectuada por la empresa en el centro de trabajo distinto a aquel que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

En lo que se refiere a la figura de la Jubilación Parcial, y de conformidad con la legislación vigente en la materia, la Empresa aceptará todas las solicitudes relativas a Jubilación Parcial, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:

Ser mayor de 60 años.

Que la Jubilación Parcial suponga el 85% de la jornada laboral ordinaria, con prestación de servicios del 15% de dicha jornada.

El desarrollo del 15% de la jornada a realizar será fijado por la Empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación, asimismo, a los trabajadores que se encuentren en situación de jubilación parcial a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 82. *Tribunal de Resolución de Conflictos Laborales de Navarra.*

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan someter voluntariamente en cada caso las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, sus fases de mediación y conciliación. Adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el compromiso voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento voluntario en cada caso al referido Tribunal de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el art. 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

Artículo 83. *Formación.*

El Comité de Empresa conocerá los planes anuales de Formación que elabore la Empresa.

Para el personal de planta, la asistencia a cursos específicos de «Vega Mayor, S.A.» será obligatoria y retribuida; realizándose la formación de dicho personal dentro del cómputo de la jornada laboral anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Para el personal Técnico y de Administración, la formación que se realice fuera de la jornada laboral anual será voluntaria y no retribuida.

Disposición transitoria primera.

La Empresa, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo, pasará a fijos a cincuenta trabajadores, de la siguiente manera:

30 personas a la firma del presente Convenio Colectivo.

10 personas en el año 2006.

10 personas en el año 2007.

Todo ello, por riguroso orden de antigüedad, y según relación nominal de personal, por estricto orden de antigüedad, con inclusión de personas suplentes, lo que se refleja en listado incluido en Anexo aparte.

Disposición transitoria segunda.

El Plus de Nocturnidad se verá incrementado hasta el 25% del precio de la hora ordinaria, en un plazo máximo de tres años (31 de diciembre de 2007). Para 2005 el plus será 21%, en 2006 el 23% y en 2007 el 25% de la hora ordinaria.

ANEXO I

TABLAS PROVISIONALES DE SALARIOS Y PLUSES 2005 (*)

Porcentaje de actualización aplicado: IPC previsto + 1,5% = 3,5 % (*)
En ese momento se calcularán las tablas definitivas del año 2005 y se aplicarán con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2005.

Niveles-categoría profesional	Salario mensual '04 - €/ mes	Salario hora fijo discontinuo '04 - €/ hora	Plus nocturn. '04 - €/ hora
1. Técnico Titulado Grado Superior . . .	1.124,70	9,68	1,66
2. Jefe de Primera de Administración . .	1.038,58	8,94	1,55

(*) Estas tablas son provisionales y han sido calculadas con el IPC previsto para 2005 por el Gobierno español. En enero de 2006 estas tablas serán actualizadas con el valor del IPC real del año 2005.

Niveles-categoría profesional	Salario mensual '04 - €/mes	Salario hora fijo discontinuo '04 - €/hora	Plus nocturn. '04 - €/hora
3. Técnico no Titulado	1.038,58	8,94	1,55
4. Jefe de Segunda de Administración	993,23	8,55	1,50
5. Técnico Titulado de Grado Medio ..	992,64	8,54	1,50
6. Jefe Técnico de Fabricación	973,32	8,38	1,48
7. Oficial Primera Administrativo	945,59	8,14	1,44
8. Encargado de Sección o Maestro ..	942,68	8,11	1,44
9. Viajante o Vendedor	910,79	7,84	1,39
10. Oficial de Primera	877,82	7,55	1,37
11. Oficial Segunda y Programador	872,23	7,51	1,36
12. Oficial Segunda y Especialista 1.ª ..	871,22	7,50	1,36
13. Especialista y Auxiliar	839,45	7,22	1,36
14. Operador-Auxiliar y Personal Limpieza ..	839,45	7,22	1,36
15. Aprendiz	699,23	6,02	-
16. Aspirante	755,51	6,50	-

Hora extra festiva: 12,97 euros/mes.

Niveles-categoría profesional	Salario mensual '05 - €/mes	Salario hora fijo discontinuo '05 - €/mes	Salario hora turno F d S '05 - €/hora
1. Técnico Titulado Grado Superior ...	1.164,07	10,02	14,49
2. Jefe de Primera de Administración ..	1.074,93	9,25	13,70
3. Técnico no Titulado	1.074,93	9,25	13,70
4. Jefe de Segunda de Administración ..	1.028,00	8,85	13,28
5. Técnico Titulado de Grado Medio ...	1.027,39	8,84	13,27
6. Jefe Técnico de Fabricación	1.007,38	8,67	13,09
7. Oficial Primera Administrativo	978,69	8,42	12,84
8. Encargado de Sección o Maestro ...	975,67	8,40	12,81
9. Viajante o Vendedor	942,67	8,11	12,52
10. Oficial de Primera	908,54	7,82	12,21
11. Oficial Segunda y Programador	902,76	7,77	12,16
12. Oficial Segunda y Especialista 1.ª ...	901,72	7,76	12,15
13. Especialista y Auxiliar	868,83	7,48	11,86
14. Operador-Auxiliar y Personal Limpieza ..	868,83	7,48	11,86
15. Aprendiz	723,70	6,23	10,56
16. Aspirante	781,95	6,73	11,08

Niveles-categoría profesional	Plus nocturn. '05 - €/hora	Plus festivo '05 - €/hora	H. Extra sábado '05 - €/hora
1. Técnico Titulado Grado Superior	2,10	3,41	20,04
2. Jefe de Primera de Administración ...	1,94	4,17	18,50
3. Técnico No Titulado	1,94	4,17	18,50
4. Jefe de Segunda De Administración ..	1,86	4,58	17,69
5. Técnico Titulado de Grado Medio ...	1,86	4,58	17,68
6. Jefe Técnico de Fabricación	1,82	4,75	17,34
7. Oficial Primera Administrativo	1,77	5,00	16,84
8. Encargado de Sección o Maestro	1,76	5,03	16,79
9. Viajante o Vendedor	1,70	5,31	16,22
10. Oficial de Primera	1,64	5,61	15,64
11. Oficial Segunda y Programador	1,63	5,65	15,54
12. Oficial Segunda y Especialista 1.ª ...	1,63	5,66	15,52
13. Especialista y Auxiliar	1,57	5,95	14,95
14. Operador-Auxiliar y Personal Limpieza ..	1,57	5,95	14,95
15. Aprendiz	1,31	7,20	12,46
16. Aspirante	1,41	6,69	13,46

Niveles-categoría profesional	Hora extra normal '05 - €/hora	Plus sábado '05 - €/hora	Plus domingo '05 - €/hora
1. Técnico Titulado Grado Superior	11,30	3,11	3,89
2. Jefe de Primera de Administración ...			
3. Técnico no Titulado			
4. Jefe de Segunda de Administración ...			
5. Técnico Titulado de Grado Medio			
6. Jefe Técnico de Fabricación			
7. Oficial Primera Administrativo			
8. Encargado de Sección o Maestro			
9. Viajante o Vendedor			
10. Oficial de Primera			
11. Oficial Segunda y Programador			
12. Oficial Segunda y Especialista 1.ª ...			
13. Especialista y Auxiliar			
14. Operador-Auxiliar y Personal Limpieza ..			
15. Aprendiz			
17. Aspirante			

Hora extra festiva: 13,42 euros/mes.

TABLA SALARIAL CON LAS NUEVAS CATEGORÍAS QUE SE APLICARÁN A PARTIR DE ENERO DE 2006

Niveles-categoría profesional	Salario mensual '05 - €/mes	Salario hora fijo discontinuo '05 - €/mes	Salario hora turno F d S '05 - €/hora	Plus nocturn. '05 - €/hora	Plus festivo '05 - €/hora	H. extra sábado '05 - €/hora
Jefe de Departamento	1.235,00	10,63	11,85	2,23	2,79	21,26
Jefe de Sección y Delegado Comercial	1.164,07	10,02	11,22	2,10	3,40	20,04
Encargado de Sección	1.028,00	8,85	10,00	1,86	4,57	17,69
Técnico de área	1.027,39	8,84	10,00	1,86	4,58	17,68
Oficial especialista Mantenimiento y Supervisor	975,67	8,40	9,54	1,76	5,02	16,79
Gestor Punto de Venta, Gestor de almacén y coordinador de	942,67	8,11	9,24	1,70	5,31	16,22
Oficial de Mantenimiento, administrativo y de laboratorio	908,54	7,82	8,94	1,64	5,60	15,64
Oficial de Segunda y especialista de primera personal obrero	901,72	7,76	8,88	1,63	5,66	15,52
Auxiliar administrativo, de laboratorio y telefonista	868,83	7,48	8,58	1,57	5,94	14,95
Auxiliar obrero y auxiliar de limpieza	868,83	7,48	8,58	1,57	5,94	14,95
Aspirante	781,95	6,73	7,81	1,41	6,69	13,46

Hora extra normal '05 (€/hora): 11,30.

Plus sábado '05 (€/hora): 3,11.

Plus domingo '05 (€/hora): 3,88.