

BOLETÍN Nº 166 - 26 de agosto de 2014

RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Mondelez España Galletas Production, S.L.U., de Viana.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Mondelez España Galletas Production, S.L.U., de Viana (Código número 31004902011981), que tuvo entrada en este Registro en fecha 11 de junio de 2014, que fue suscrito el día 4 de junio de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado con fecha 21 de julio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 22 de julio de 2014.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO 2014-2015 MONDELEZ ESPAÑA GALLETAS PRODUCTION, S.L.U. (VIANA)

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito personal.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Grupo de Empresas de Mondelez España, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial definido en el presente Convenio Colectivo. El Grupo de Empresas Mondelez España, se encuentra integrado por las siguientes entidades jurídicas: Mondelez España Services SL; Mondelez España Galletas Production, SU; Mondelez España Procurement GMBH - Sucursal en España.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro. No obstante, en lo que a remuneración económica se refiere, el personal y puestos Claves se regirá por el programa de retribución de méritos establecido por la Empresa; quedando por tanto excluidos del capítulo III del presente Convenio Colectivo en cuanto revisión salarial se refiere.

Así mismo, y con respecto al personal de méritos les será de aplicación el sistema de clasificación profesional Hay de evaluación de puestos de trabajo, quedando por tanto excluidos del sistema de clasificación previsto en Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos aquellos empleados pertenecientes a cualquiera de las funciones desarrolladas e integradas dentro del objetivo social de cualquiera de las citadas entidades jurídicas pertenecientes al Grupo Mondelez España, y cuyos empleados se encuentren dentro del ámbito de aplicación indicado en los artículos 1 y 2 del Convenio Colectivo.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los empleados cuales quiera que sea su función, tipo de relación laboral –fija o temporal– pertenecientes a cualquiera de las entidades jurídicas del Grupo Mondelez España indicados en el artículo 1, que físicamente presten sus servicios con carácter permanente en el Centro de Trabajo ubicado en avenida San Luis Gonzaga 5, 31230 Viana (Navarra).

Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1.º de enero de 2014. Su vigencia será de dos años, desde el 01.01.2014 al 31.12.2015, considerándose, a efectos de lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, automáticamente denunciado desde el día de su firma.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio prorrogará su vigencia y se aplicará hasta el próximo día 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4.º Absorción y Compensación.

Las condiciones pactadas y establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y por ser en su conjunto y en cómputo anual más beneficiosas para el personal afectado, sustituyen en su totalidad a las que hasta la fecha han venido siendo de aplicación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio, de caso contrario, serán de aplicación los de este último.

Las mejoras establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con los posibles aumentos de retribución ó mejoras de toda índole que en virtud de disposiciones legales pudieran efectuarse y no solo por los de igual naturaleza.

Se considerarán bases de comparación o referencia para dichas retribuciones o mejoras, su relación con las horas de trabajo pactadas.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo. 5.º Jornada de Trabajo.

5.1. La jornada de trabajo anual para los trabajadores regulados por el presente Convenio será 1.752 horas de presencia al año.

Estas horas de presencia se distribuirán en los días hábiles fijados en el calendario laboral.

Las horas sobrantes serán negociadas en cuanto a su ubicación en el calendario laboral entre el Comité y la Dirección. Si no hubiese acuerdo se distribuirá su organización al 50% entre el Comité y la Dirección. En caso de que el número de jornadas sobrantes no sea divisible entre las dos partes por ser impar, será la dirección la que decida sobre este día. (Por ejemplo, si son 3 las jornadas sobrantes la dirección dispondrá de 2 y la parte social de 1, si son 5 serán 3 para la dirección y 2 para la parte social en su distribución...).

El calendario laboral debe estar establecido a 1 de marzo de cada año.

5.2. Los trabajadores con jornada continuada, acreditarán derecho a un descanso de 15 minutos dentro del horario laboral, considerado tiempo de trabajo efectivo, siempre que dichos descansos no motiven el paro de las líneas de producción. A los fines de regulación del apartado que antecede, el descanso que afecta al personal que esté al servicio de una de las líneas de producción se efectuará en forma rotativa entre el personal al servicio de cada máquina, en forma tal, que la misma quede suficientemente atendida para su normal funcionamiento.

El tiempo máximo de duración del período de rotación no podrá ser superior a dos horas.

Aparte de lo anterior, se reconoce el derecho a disfrutar de tres descansos de 8 minutos como máximo de duración establecidos para satisfacer las necesidades fisiológicas (24 minutos en total), dentro del horario laboral. La organización de estos descansos queda al arbitrio de los mandos que organizan el trabajo siguiendo los criterios seguidos hasta la fecha. Estos descansos serán retribuidos como si de trabajo efectivo se tratase igual que en el caso contemplado en los párrafos anteriores.

5.3. Los operarios de encendido de hornos, preparación de pastas, etc., y aquellos que deban realizar labores preparatorias previas, necesarias para la puesta en marcha de la producción, iniciarán su jornada laboral con el tiempo necesario para la realización de las labores previas, ajustando su horario de salida acorde con la entrada.

5.4. Trabajo en sábados, domingos y festivos:

5.4.a. La Dirección podrá establecer para el personal fijo de plantilla, turno de mañana en sábado, disponiendo de un máximo de 5 sábados por persona y año, excepto para el departamento de Mantenimiento (salvo administración del propio dpto.) donde serán 11 sábados por persona y año.

El trabajador afectado percibirá una compensación de 59.63euros brutos y un día de descanso por cada sábado trabajado. En el supuesto de que el trabajador no optara por la compensación económica y el día de descanso, el sábado trabajado tendrá el tratamiento de horas extraordinarias en sábado.

Esta compensación estará también sujeta a las revisiones salariales que se acuerden por efecto del comportamiento del IPC anual.

5.4.b. El turno de trabajo previsto en el apartado anterior, no podrá ser utilizado por la Empresa durante los meses de julio, agosto, puentes, fines de semana de más de dos días de duración, y el fin de semana coincidente con las fiestas de Viana en el mes de septiembre.

5.4.c. El procedimiento para la utilización de los sábados será el siguiente:

–Reunión de la Dirección con la Representación Social para informarle sobre las causas de la necesidad, número y distribución del personal afectado, y fechas a trabajar.

–Nota en el tablón de anuncios solicitando voluntarios para trabajar en sábado. El comunicado informará sobre la necesidad, número de personas necesarias, su distribución y fechas de trabajo.

Tendrán preferencia para trabajar en sábado aquellas personas que voluntariamente lo soliciten, siempre que sean adecuadas en número e idoneidad.

El personal que trabaje como voluntario, lo hará sin que los sábados así trabajados se descuenten de los 5 a los que puede ser obligado (11 en el caso del dpto. de Mantenimiento).

–La Dirección, una vez conocidos los voluntarios, completará si es necesario los equipos con personal de designación forzosa. En este supuesto respetará siempre la unidad familiar.

El personal de designación forzosa será avisado con dos semanas de antelación al sábado en el que deba trabajar.

5.4.d. Al personal de designación forzosa que por razón de IT no pudiera trabajar el correspondiente sábado, se le computará restándole de los 5 sábados anuales a los que puede ser obligado.

La Empresa, en este supuesto, podrá sustituir al trabajador por otro de designación forzosa y sin que medie el preaviso de dos semanas.

5.4.e. Los trabajadores que opten por la compensación económica y el día de descanso, deberán disfrutarlo en el plazo de un año (excepción hecha de los meses de julio, agosto Y septiembre) desde el momento en el que se ha realizado el trabajo de sábado por la mañana.

El número máximo de personas que podrán utilizar el día de descanso en la misma fecha, se establece en el 5% de la plantilla de cada sección o departamento.

En caso de que el trabajador, una vez elegido su día de descanso, no pueda disfrutarlo por motivos de I.T., cobrará el día como horas extras en sábado, al valor que tuvieran a la fecha en que efectivamente trabajó el sábado a compensar, y descontando la compensación económica percibida en su día.

5.4.f. Al personal eventual que preste servicios de lunes a viernes a tiempo completo, cuando trabaje en sábado, pudiendo hacerlo de mañana y tarde y noche, le será de aplicación lo recogido en este acuerdo.

5.4.g. La Empresa podrá formalizar contratos a tiempo parcial para sábados, domingos, festivos y puentes, en turnos de mañana, tarde y noche. Estos trabajadores percibirán sus retribuciones de acuerdo con las tablas salariales del Convenio Colectivo de Mondelez España Galletas Production, S.L.U.

5.5. Cambios de líneas de dos a tres turnos:

La Empresa podrá organizar la producción pasando las líneas de dos a tres turnos, preavisándolo con 7 días naturales de antelación a la fecha en que se inicie la modificación. Estos cambios se limitan a un tope de 6 ocasiones por persona y año.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

–Solicitud de voluntarios para trabajar de noche mediante escrito en el tablón de anuncios.

–Si hubiera voluntarios suficientes para completar el turno de noche, se cubrirá éste con el personal voluntario, los cuales permanecerán continuamente en el citado turno mientras la línea funcione a tres turnos.

–Si no hubiera voluntarios suficientes, la Empresa cubrirá las necesidades con personal de designación forzosa, hasta completar los tres equipos.

La rotación de los tres equipos será semanal, siguiendo el orden: noche, tarde, mañana, sin que en ningún caso pueda uno de estos equipos trabajar más de una semana seguida en turno de noche.

Otra opción de rotación, exclusivamente para periodos largos a tres turnos (3 meses mínimo), es la de rotación mensual, es decir un mes seguido por equipo en turno de noche, rotando los dos restantes en turno semanal de mañana y tarde. Esta posibilidad debe ser aceptada por mayoría entre los trabajadores afectados.

Cuando la línea vuelva a su situación anterior, de tres a dos turnos, los voluntarios que deseen permanecer en el turno de noche de otra línea, deberán ponerse de acuerdo con el trabajador de su misma especialidad que esté en esa situación. La Empresa deberá autorizar previamente la permuta.

5.6. Cambios de turno de mañana a tarde y viceversa:

La Empresa podrá organizar la producción cambiando personal del turno de mañana al de tarde y viceversa, preavisándolo con 72 horas de antelación al momento en que se haga efectiva la modificación.

Estos cambios se limitan a un tope de 6 ocasiones por persona y año. La duración del cambio no sobrepasará la semana por cada ocasión en que se realice.

Los cambios de turno se iniciarán siempre en lunes o primer día hábil después de festivo.

Las modificaciones de turno que pudieran derivarse de la aplicación del apartado 5.º, no se computarán como cambios de turno semanales.

La empresa estudiará individualmente las peticiones de cambio de régimen de turnos, especialmente turno de noche, y llevará a cabo los cambios que no generen problemas organizativos para el buen desarrollo del trabajo.

5.7. Flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo.

a) Será obligatorio el trabajo en sábados, domingos y festivos. No obstante, se podrá negociar anualmente la posibilidad de excluir el trabajo en un máximo de cinco festivos cada año cuando las necesidades de la producción lo permitan. De estos 5 festivos, que nunca tendrán la naturaleza de laboral, dos serán en Navidad y Año Nuevo, salvo que coincida en período vacacional, quedando el resto a negociar por las partes.

b) En todo caso se garantiza que los trabajadores contratados con anterioridad a 18 de julio de 2008 (fecha de entrada en vigor del Convenio de Empresa para los años 2008 a 2012) mantendrán, como garantía personal, el derecho a prestar sus servicios únicamente de lunes a viernes, salvo aceptación voluntaria del trabajo en fines de semana y festivos.

c) La distribución de la jornada de quienes deban prestar servicios en sábados, domingos y festivos podrá realizarse por la empresa en dos formas diferentes:

1.–Empleados adscritos a turno flexible denominado “Rotación Slug”.

Turno flexible de ciclo de 7 semanas de trabajo de lunes a domingo con una rotación como se ejemplifica a continuación:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
Descanso	Descanso	X	X	X	X	X
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
X	Descanso	Descanso	X	X	X	X
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
X	X	Descanso	Descanso	X	X	X
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
X	X	X	Descanso	Descanso	X	X

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
X	X	X	X	Descanso	Descanso	X
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
X	X	X	X	X	Descanso	Descanso
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
Descanso	X	X	X	X	X	Descanso

Los empleados adscritos al citado sistema de rotación descansarán 5 festivos de los 14 anuales, siendo 4 de ellos:

1 de enero.

6 de enero.

25 de diciembre.

31 de diciembre.

Quedando el 5.º festivo a elección del empleado y siempre que las necesidades organizativas y productivas lo permitan.

2.-El personal adscrito a turno flexible al que no resulte de aplicación el sistema de rotación Slug, mantendrá el siguiente sistema de trabajo: la distribución de la jornada en sábados, domingos y festivos podrá realizarse:

–En horario de lunes a domingo, con un descanso semanal de dos días consecutivos entre el lunes y el viernes.

–En jornada de 8 o 12 horas diarias pero con prestación de servicios únicamente los sábados, domingos y festivos.

2.1. En el año 2015, al personal adscrito a turno flexible le será de aplicación el sistema de rotación Slug o,

2.2. No obstante lo dispuesto en el punto anterior 2.1, cuando no sea posible el establecimiento de una rotación Slug en las líneas con sistema de trabajo de lunes a domingo, el personal adscrito al turno flexible mantendrá el siguiente sistema de trabajo: distribución de la jornada en sábados, domingos y festivos podrá realizarse:

a) En horario de lunes a domingo, con un descanso semanal de dos días consecutivos entre el lunes y el viernes.

b) En jornada de 8 o 12 horas diarias pero con prestación de servicios únicamente los sábados, domingos y festivos.

c) Asegurando en todo caso, el disfrute de un fin de semana de descanso al mes.

d) Quienes de forma obligatoria o voluntaria presten su trabajo en sábados percibirán un plus de 59,63 si la jornada es de 8 horas, y de 89,45 euros si es de 12 horas. El plus por trabajo en domingo será, respectivamente, de 71,55 euros y 107,34 euros. El trabajo en horas sobrantes será compensado con un plus de 59,63 euros para una jornada de 8 horas. Los citados pluses se actualizarán anualmente en el porcentaje establecido para la revisión de las tablas salariales. En las jornadas de 12 horas los descansos serán proporcionales a la jornada trabajada.

e) Sólo se recurrirá al trabajo en sábados, domingos y festivos cuando las líneas correspondientes estén saturadas de lunes a viernes, con el objetivo de cubrir las necesidades que puedan surgir para atender la demanda del mercado. Se preavisará con 15 días de antelación. En todo caso el número de trabajadores con prestación de servicios en sábados, domingos y festivos no podrá superar el 40% del número de trabajadores de cada departamento (envasado, producción, mantenimiento). A tal efecto se reconocerá el derecho establecido en el punto b) anterior cuando se supere el citado porcentaje. Este porcentaje deberá revisarse si la empresa lo solicita en caso de que las condiciones de producción lo requieran y para garantizar la misma.

5.8. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5.9. El régimen de jornada de verano de los administrativos se iniciará el día 1.º de junio y finalizará el 30 de septiembre.

El horario laboral en estas fechas está regulado en el artículo siguiente, no obstante se establece que en la semana natural antes del 1 de junio y durante la semana natural posterior al 30 de septiembre, los administrativos trabajarán en horario de 7:30 a 15:30.

Durante los citados períodos (desde la semana natural anterior al 1 de junio y hasta la posterior al 30 de septiembre) se organizará un turno de guardia con una persona, de acuerdo con la Dirección de fábrica y las necesidades del servicio.

Esta persona se intentará que sea voluntaria, en caso contrario, se realizará el turno de guardia de forma rotativa entre el personal de plantilla existente en el departamento, percibiendo un plus que para 2014 será de 7,86 euros brutos por cada día de guardia.

Este plus sólo lo acreditará el personal que actualmente está en plantilla en este departamento y no será extensible a los de nueva incorporación.

Artículo 6.º Horario.

–Partido (para administrativos).

De 8:00 a 18:00 horas, con dos horas para comer.

–Verano (para administrativos).

De 7:30 a 15:00 horas.

–Dos relevos.

De 6:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas.

–Dos relevos (para Departamento de Mantenimiento).

De 6:30 a 14:30 horas y de 14:30 a 22:30 horas.

–Tres relevos.

De 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 6:00 horas.

–Tres relevos (para Departamento de Mantenimiento).

De 6:30 a 14:30 horas, de 14:30 a 22:30 horas y de 22:30 a 6:30 horas.

–Horario nocturno.

De 22:00 a 6:00 horas.

–Horario nocturno (para Departamento de Mantenimiento).

De 22:30 a 6:30 horas.

Los operarios de la sección de Mantenimiento que presten servicios en turno de mañana, ampliarán sus jornadas de los lunes en una hora de trabajo efectivo, que prestarán de 5:30 a 6:30 horas de la mañana, con el fin de hacer posible la puesta en marcha de la actividad productiva.

Esta hora, dada su finalidad, tendrá la consideración de “trabajos de puesta en marcha” y por tanto, sin perjuicio de su naturaleza, se abonará al precio de una hora extraordinaria, tal y como se recoge para estos trabajos de puesta en marcha en la normativa legal vigente sobre jornadas especiales.

Funcionamiento del Departamento de Mantenimiento:

El Departamento de Mantenimiento debe estar dotado de flexibilidad en su servicio. Esta flexibilidad implica la mejora de la competitividad que nos permita abordar y afrontar las necesidades del mercado, que cada vez se presenta más cambiante y necesita una adaptabilidad que nos permita ser competitivos y seguir creciendo y ofreciendo productos que satisfagan a nuestros consumidores.

La filosofía del Departamento de Mantenimiento consiste en:

a) Mejorar su labor a través de tareas de mantenimiento preventivo que faciliten una mejora del rendimiento de las líneas de producción, incrementando la productividad.

b) Ciertas labores de mantenimiento preventivo será necesario efectuarlas en períodos de paros de máquinas y cuando las mismas no tengan una actividad productiva.

Existe un calendario de trabajo con un 4.º Turno que se adjunta como Anexo VI.

Aunque uno de los turnos que se observan en el Anexo implica trabajar de 24:00 a 8:00 de domingo a lunes, se acepta que dicho turno el horario sea de 23:00 a 7:00 para mejorar las condiciones sociales de las personas que en este horario deben trabajar.

Existe el compromiso por parte de la dirección de concentrar el servicio de mantenimiento en el personal de plantilla, sin perjuicio de utilización de otras empresas externas de apoyo en momentos puntuales. Las labores de fontanería quedan pues excluidas de esta limitación a contratación externa.

La empresa no hará utilización de ETT's para el servicio de mantenimiento.

En el caso de que las personas de plantilla fija que actualmente vienen desempeñando las labores de mantenimiento, no asumieran en un futuro la flexibilidad aquí expuesta, pasarán a tener las condiciones económicas anteriores al 7 de julio de 1999, siempre y cuando se mantengan dentro del departamento de mantenimiento. En la citada fecha la flexibilidad que aquí se expone se compensó con un incremento en las tablas de todas las categorías de mantenimiento (Oficial 1.^a Polivalente, Oficial 1.^a y 2.^a Electromecánicos y Ayudante Electromecánico) en 360,61 euros (60.000 pesetas) repartidas proporcionalmente entre el Salario Base y el P.A.P. y también se les aplicó un complemento "ad personam" de 540,91 euros (90.000 pesetas).

Artículo 7.º Vacaciones.

1.º Régimen general.

El personal de la Empresa disfrutará sus vacaciones en tres turnos, en las fechas y con las condiciones siguientes:

Turno A:

-3 semanas continuadas, en el mes de Julio comenzando su cómputo el primer lunes de Julio.

-1 semana en septiembre, coincidente con las fiestas de Logroño.

-1 semana en diciembre (Navidad).

Turno B:

-3 semanas continuadas en los meses de Julio y agosto, comenzando su cómputo el cuarto lunes de Julio (a la finalización de las 3 semanas continuadas del turno A).

-1 semana en septiembre, coincidente con las fiestas de Viana.

-1 semana en diciembre (Navidad).

Turno C:

-4 semanas continuadas, en el mes de agosto y septiembre comenzando su cómputo el segundo lunes de agosto (a la finalización de las 3 semanas continuadas del turno B).

-1 semana en diciembre (Navidad).

Estos turnos de vacaciones podrán ser modificados por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Condiciones generales.

Primera: la distribución del personal en los turnos de vacaciones se realizará mediante elección personal anual, siendo requisito imprescindible que la M.O.D. de fabricación y envasado, se distribuya en los tres turnos con el límite máximo del 33% de su total en cualquiera de ellos.

La elección de vacaciones se realizará a 1 de marzo de cada año.

Segunda: En el supuesto de no cumplirse la condición anterior, la Empresa está facultada para cambiar personal entre los turnos de vacaciones, hasta completar el citado límite mínimo. Para estos cambios se respetará la unidad familiar y no se modificará las vacaciones dos años consecutivos a la misma persona.

Tercera: Realizada la elección de turno y cumpliéndose la condición primera, si la Empresa necesitase cambiar personal entre los grupos de vacaciones, deberá hacerlo con personal voluntario y compensándolo mediante un plus económico (Para el año 2014 será un plus de 13,44 euros brutos por día de vacación laborable cambiado).

Cuarta: Si alguna persona, una vez realizada la elección de vacaciones, deseara cambiar su turno, deberá ponerse de acuerdo con otro oficial de su misma especialidad, previa autorización de la Empresa.

Quinta: Las modificaciones vacacionales contempladas en las condiciones segunda, tercera y cuarta, deberán realizarse y comunicarse con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de comienzo del disfrute de las vacaciones.

2.º Mantenimiento:

La plantilla total del departamento de Mantenimiento (salvo la administración del propio dpto.) deberá trabajar durante los días de fábrica parada por el solape de vacaciones entre los tres turnos generales.

Los días de vacaciones trabajados durante el citado solape podrán ser disfrutados libremente en fechas a elección del trabajador, no pudiendo coincidir más de dos personas del dpto. en este periodo vacacional.

Salvo aquello que contravenga el contenido de los dos párrafos anteriores, Las condiciones generales recogidas en el apartado 1.º "Régimen General", son también de aplicación para el personal del dpto. de Mantenimiento.

Las vacaciones se retribuirán de la siguiente manera:

- a) Sueldo base más Plus personal, todos los días naturales.
- b) "Ad personam", todos los días naturales.
- c) Complemento salarial, todos los días naturales.
- d) Plus asistencia y puntualidad, todos los días laborables.

Para el caso de que por enfermedad o accidente el trabajador no pueda disfrutar a la fecha prevista el periodo vacacional, será de aplicación lo que esta dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO

Artículo. 8.º Retribuciones.

Las retribuciones pactadas en este Convenio para los empleados administrados por Convenio Colectivo son brutas, siendo a cargo del trabajador tanto el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como la parte que le corresponda por Seguridad Social y otros conceptos de análoga naturaleza que puedan ser establecidos de futuro.

8.I.–Incremento salarial.

Los incrementos salariales acordados para los años 2014 y 2015 para los empleados administrados por Convenio Colectivo serán los siguientes:

1. Año 2014:

Las tablas salariales experimentarán para el año 2014 un incremento salarial de un 0,6% sobre las tablas de aplicación a la fecha de la firma del presente convenio.

2. Año 2015:

Las tablas salariales experimentarán para el año 2015 un incremento salarial de IPC real del Estado del año 2014 sobre las tablas que resulten tras aplicar la revisión salarial acordada para el año 2014.

No obstante, si el IPC real del Estado del año 2014 fuera inferior a un 1%, se garantiza que el incremento alcanzara el citado porcentaje.

Igual incremento y con los mismos efectos se aplicará al personal de ETT's.

8.II.–Conceptos retributivos.

a) Salario base.

Se abonará de acuerdo con la categoría profesional y según los valores consignados en la columna 1.ª del anexo I del presente Convenio.

b) Plus personal.

Desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2008-2012, quedó suprimido de manera definitiva el complemento personal de antigüedad.

No obstante lo anterior, los trabajadores en plantilla a fecha de firma del citado Convenio Colectivo 2008 a 2012, mantienen a título de condición más beneficiosa consolidada, con naturaleza de plus personal, el importe correspondiente a la cantidad que en concepto de complemento por antigüedad vinieran percibiendo a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo para los años 2008 a 2012.

Dicho plus se incrementará, en los términos dispuestos en el señalado Convenio Colectivo de empresa para los años 2008 a 2012, esto es, en una cantidad equivalente a la que se hubiera generado por el devengo de hasta cuatro nuevos trienios (5 en el caso de trabajadores con menos de 40 años en la fecha de firma del

convenio) a computar desde la fecha de firma del convenio 2008 a 2012, en la misma fecha en que se hubiera producido el devengo de cada nuevo trienio.

El cálculo de los citados trienios adicionales se efectuará, como hasta la fecha se viene haciendo, aplicando el 7% sobre el Salario Base, y añadiendo la cantidad resultante al importe del plus personal que se esté percibiendo.

Se adjuntan dos ejemplos del cálculo del Plus personal:

–Trabajador con una fecha de antigüedad: 20-06-1975.

Categoría: Oficial Primera Envasado.

Su último cambio de trienio fue en junio 2010.

Plus personal año 2012:

10.323,95 euros ($22,69 \times 455 = 10.323,95$ euros).

En el año 2013, se ha acordado un incremento del IPC real año 2013. Si suponemos un IPC de un 1%, su nuevo plus personal será:

$22,69 + 1\% = 22,92$ euros;

En cálculo anual: $22,92 \text{ euros} \times 455 = 10.427,19$ euros.

–Trabajador con una fecha de antigüedad: 10-06-2004.

Categoría: Oficial Primera Envasado.

Próximo cambio de trienio será el 01-06-2013.

Plus personal 2012 anual: $386,75$ ($0,85 \times 455 = 386,75$ euros).

Plus personal actualizado con IPC de un 1%:

$0,86 \times 455 = 390,6$ euros.

Cambio de plus el 01/06/2013: cada cambio de trienio supone un incremento de un 7% del salario base de su categoría.

Salario base: 34,05.

7% de 34,05 euros = 2,38 euros.

Plus personal + incremento de trienio: $0,86 + 2,38 = 3,24$.

Nuevo plus personal anual: $3,24 \times 455 = 1475,02$ euros.

Las cantidades acordadas en virtud de lo establecido en el convenio 2008-2012 en relación a la retribución equivalente por la generación de un trienio adicional por haber superado año y medio a la fecha de la firma del anterior convenio, se percibirán en el momento de su devengo, de conformidad con lo establecido en la sentencia del Juzgado de lo Social número Dos de Pamplona, de fecha 2 de agosto de 2011.

c) Plus de asistencia y puntualidad.

Corresponde a las cantidades que para cada categoría se detallan en la columna 2.^a del anexo I. Este plus se devengará por día de trabajo efectivo y también por los días laborables existentes en el período de vacaciones reglamentarias y “puentes”. No será de abono sábados, domingos ni festivos.

Queda establecido que la cantidad resultante en su valor anual, podrá distribuirse, previo acuerdo aceptado por la mayoría del personal, en mayor número de días, hasta el tope de 455 días/año. Esta opción solo podrá ejercitarse al inicio del ejercicio.

d) Nocturnidad.

Quienes trabajen en jornada comprendida entre las 22:00 y las 6:00 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad cuyo valor por hora de trabajo será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula de cálculo:

25% de:

$(S.B. + \text{Plus personal} \times 365) + (\text{Ad personam} \times 12) + P.A.P. \times \text{Jornada anual} / 8)$

Horas anuales de jornada

Plus de Nocturnidad en vacaciones.

Se retribuirá de la siguiente manera:

$\frac{\text{Nocturnidad cobrada en los 6 meses anteriores al periodo de vacaciones}}{\text{Número de días laborables en esos mismos 6 meses}} \times \text{número de días laborables del periodo de vacaciones}$

e) Complemento "Ad personam".

Constituye el complemento "Ad personam", la cantidad que nominativamente se señala como correspondiente a cada trabajador que lo acredita en la relación que, como anexo II, se adjunta al presente Convenio.

Los importes significados se incrementarán anualmente en los mismos porcentajes en que se incrementan los demás conceptos del Convenio.

f) Plus transporte.

Constituye el "Plus de Transporte", la cantidad que nominativamente se señala como correspondiente a cada trabajador que lo acredita en la relación que, como anexo III, se adjunta al presente Convenio y ello referido a día efectivamente trabajado.

Queda expresamente acordado que el citado Plus se mantiene única y exclusivamente en favor de las personas que en la actualidad lo detentan, no será extensible a ningún otro trabajador, tanto de los que actualmente componen la plantilla como los que puedan ser contratados de futuro.

g) Plus de volante.

Por cada jornada que se trabaje como volante, el operario percibirá un complemento salarial cuyo importe será la diferencia salarial, correspondiente a seis horas de trabajo, entre su categoría profesional y la de Oficial de 1.ª Este plus comenzará a devengarse a partir del día de la firma del presente Convenio.

h) Plus flexibilidad SLUG.

El citado plus será percibido por los trabajadores adscritos sistema de trabajo de turno flexible en rotación Slug previsto en el artículo 5, apartado 7.C).1.

El citado plus tendrá un importe máximo de 1370euros brutos /año que se percibirá y devengará diariamente por hora trabajada por la realización efectiva de trabajo en el sistema de turno flexible rotación Slug.

El plus Flexibilidad Slug tendrá el carácter y naturaleza de plus de puesto de trabajo.

Artículo 9.º Pagas extraordinarias.

Se abonarán por este concepto a todo el personal tres pagas extraordinarias, siendo cada una de ellas de una mensualidad de Salario Base incrementada por los conceptos de Plus Personal, "Ad personam" y Complemento Salarial si se devengaren, para personal con retribución mensual y de 30 días de Salario Base incrementada con los conceptos de Antigüedad, "Ad personam" y Complemento Salarial, si se devengare, para personal con retribución diaria.

La primera de estas pagas se abonará el día 15 de Julio o anterior hábil, a los trabajadores que estén en activo en aquella fecha, y se calculará su importe en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa desde 1.º de enero al 30 de junio.

Los trabajadores que causen baja en la Empresa durante el primer. semestre cobrarán la parte proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

La segunda de estas pagas se abonará el 22 de diciembre o anterior hábil, a los trabajadores que estén en activo en aquella fecha, y se calculará su importe en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa desde el 1.º de Julio al 31 de diciembre. Los trabajadores que causen baja en la Empresa durante el 2.º semestre, cobrarán la parte proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

La tercera de estas pagas, denominada de Beneficios, se abonará, junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente a su devengo, calculándose su importe de conformidad a los valores salariales vigentes a

la fecha de su percibo y en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante su devengo (1.º enero/31 diciembre).

Los trabajadores que causen baja en la Empresa durante el curso del año, cobrarán la parte proporcional a su tiempo de permanencia en la Empresa, calculada con los valores salariales existentes en la fecha de su percibo.

Los valores económicos resultantes de derrama de gratificaciones reglamentarias en períodos de permanencia en situación de I.L.T. por enfermedad o accidente no se deducirán en el cálculo de las pagas extras.

Los trabajadores en Servicio Militar percibirán las tres gratificaciones, como si hubieran estado en activo al servicio de la Empresa.

Artículo 10.º Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se abonará en euros/hora y serán los valores que figuran en las tablas en el anexo IV.

Personal de pago diario.

$$\frac{(S.B. \times 365) + (P.A.P. \times (\text{jornada anual}/8))}{\text{Horas anuales jornada}} \times 1,75 = \text{Hora extra días laborables}$$

$$\frac{(S.B. \times 365) + (P.A.P. \times (\text{jornada anual}/8))}{\text{Horas anuales jornada}} \times 2 = \text{Hora extra sábados, domingos y festivos}$$

Personal de pago mensual.

$$\frac{(S.B. \times 12) + (P.A.P. \times 11)}{\text{Horas anuales de jornada}} \times 1,75 = \text{Hora extra días laborables}$$

$$\frac{(S.B. \times 12) + (P.A.P. \times 11)}{\text{Horas anuales de jornada}} \times 2 = \text{Hora extra sábados, domingos y festivos}$$

En caso de que el trabajador opte por la compensación con descanso del trabajo en horas extraordinarias, el descanso será equivalente al tiempo trabajado, retribuyéndose además la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la hora extraordinaria. En particular, en el departamento de mantenimiento se asume el compromiso de intentar conjugar los intereses de los colaboradores y los del Departamento para regular este disfrute, siempre que se garantice el funcionamiento propio del departamento.

Artículo 11.º Pago de retribuciones.

Se realizará por meses vencidos por transferencia bancaria a la cuenta libremente elegida por cada trabajador.

Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores a pedir anticipos de conformidad a lo establecido en la Ley.

CAPÍTULO CUARTO

Previo.–Las parejas de hecho cuya condición quede demostrada fehacientemente mediante certificación acreditativa expedida por la administración pública correspondiente (del estado, autonómica, local o judicial), tendrán el mismo tratamiento que tienen los matrimonios en este Convenio.

Artículo 12.º Fiestas y permisos.

Las fiestas laborables de carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales.

1.º Permisos con retribución.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si el matrimonio se celebra en sábado o domingo, comenzará a contarse a partir del lunes, o primer día hábil.

b) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

c.1) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad. Para los familiares de tercer grado el permiso será de dos días. En el supuesto de convivencia probada con el empleado se mantendrán los tres días de permiso.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de entre 100 y 150 kilómetros, el permiso se ampliará 1 día más y si es mayor a 150 kilómetros se ampliará otro día adicional.

2) Dos días naturales en caso de accidente u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad que necesariamente coincidirán con dicha hospitalización y deberán ser consecutivos. Sólo en el caso de que la hospitalización se prolongue un tercer día, éste lo será también retribuido para el 1.º y 2.º grado, en caso contrario no. El tercer grado no tiene derecho a este tercer día.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de entre 100 y 150 kilómetros, el permiso se ampliará 1 día más y si es mayor a 150 kilómetros se ampliará otro día adicional. Estas ampliaciones sólo serán posibles cuando el grado de parentesco lo sea hasta el segundo de consanguinidad o afinidad.

Este régimen no es acumulable al anterior, es decir, no cabe interpretar que pueda corresponder por ejemplo 2 días por hospitalización + 3 días por enfermedad grave por el mismo supuesto.

d) En caso de fallecimiento y para asistencia al entierro de primos carnales o políticos, licencia de 1 día.

Si existe una necesidad justificada, se ampliará hasta 3 días, sin derecho a percibo del salario de los 2 días de complemento, pero sin descuento en la Cuota Empresarial de la cotización a la Seguridad Social.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Un día de permiso por boda de padres, hermanos, abuelos, hijos, nietos, sobrinos y los mismos del cónyuge.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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

h) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

i) Cuando los trabajadores debieran concurrir a exámenes oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, se le concederá permiso retribuido por el tiempo necesario, siempre que presenten certificación acreditativa del examen efectuado.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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, con la misma finalidad.

Este permiso podrá sustituirse por un permiso de 14 días, que deberá disfrutarse en la fecha que se acuerde entre empresa y trabajador, pero en todo caso con anterioridad a que el hijo cumpla los nueve meses de edad.

k) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de trece años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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.

l) Para asistencia al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o medicina particular, previa su justificación, acreditará derecho al abono horario de las siguientes circunstancias:

a.–Si se comparece al centro de trabajo dentro de la jornada se le abonará la jornada completa.

b.–Si no se comparece al centro de trabajo dentro de la jornada por visita médica, se satisfará el importe correspondiente a 4 horas de sueldo o salario, si la asistencia médica es en Logroño, y 2 horas si es en la población de su residencia.

Si la no comparecencia al puesto de trabajo fuera motivada por visita médica fuera de la población de residencia o Logroño, previa justificación, se abonará la jornada completa.

En los anteriores supuestos se deducirá el Plus de Transporte, si lo tuviese acreditado.

m) A quién deba de acompañar a familiares de primer grado en visitas médicas con demostración fehaciente de no poder ir solos y que ningún otro familiar directo pueda hacerlo, le será de aplicación la normativa del apartado 1.

Horario fronterizo para los apartados l) y m) del art 12.1.º

El horario fronterizo según va a quedar aquí definido constituirá permiso retribuido en lo que afecta exclusivamente a los apartados l) y m) recién expuestos.

Esta regulación se establece expresamente para los casos de finalización de turno de mañana y comienzo de turno de tarde, no así por la noche en lo que sería el final del turno de tarde o el principio del turno de noche, ni el final de noche o principio de mañana.

Se entiende, por horario fronterizo a estos efectos, el lapso de tiempo resultante de la suma de 45 minutos por concepto de tiempo de comida más el tiempo invertido en el desplazamiento desde la localidad donde se produce la asistencia médica hasta la planta de Viana.

Se definen unos módulos que se estiman necesarios para establecer el tiempo de desplazamiento en función de la distancia entre la fábrica y el lugar de la consulta médica. Tales módulos son:

Distancia Tiempo para desplazarse:

–De 0 a 20 km: media hora.

–De 21 a 60 km: 1 hora.

–De 61 a 100 km: 1 hora y 30 minutos.

–De 101 a 140 km: 2 horas.

Sucesivamente módulos adicionales de 39 km. A razón de media hora cada uno.

Ejemplos de lo anterior:

1. Consulta a 15 km (45 minutos + 30 minutos = 1 hora y 15 minutos) por lo que el horario fronterizo sería desde las 12:46 hasta las 15:15 horas.

Si la consulta acaba a las 13 horas el trabajador del turno de tarde podría venir a trabajar a las 14:15, si acaba a las 13:15 podría venir a las 14:30, si la consulta acabase a las 13:59 podría venir a las 15:15, y en estos casos el tiempo de ausencia se consideraría permiso retribuido.

2. Consulta a 55 km (45 minutos + 60 minutos = 1 hora y 45 minutos) por lo que el horario fronterizo sería desde las 12:16 hasta las 15:45 horas.

Si la consulta acaba a las 12:30 horas el trabajador del turno de tarde podría venir a trabajar a las 14:15, si acaba a las 13:15 podría venir a las 15:00... si la consulta acabase a las 13:59 podría venir a las 15:45, y en estos casos el tiempo de ausencia se consideraría permiso retribuido.

3. Consulta a 90 km (45 minutos + 90 minutos = 2 hora y 15 minutos) por lo que el horario fronterizo sería desde las 11:46 hasta las 16:15 horas.

Si la consulta acaba a las 12:00 horas el trabajador del turno de tarde podría venir a trabajar a las 14:15, si acaba a las 12:45 podría venir a las 15:00.

Si la consulta acabase a las 13:59 podría venir a las 16:15, y en estos casos el tiempo de ausencia se consideraría permiso retribuido.

Y así sucesivamente.

Esta regulación nace por la idea compartida por la representación social y la Empresa de que se deben conjugar las necesidades productivas y las necesidades personales de asistencia médica. Todo en un marco de buscar la contención del absentismo y procurando favorecer a todas las personas responsables y comprometidas con la empresa que teniendo necesidad de recibir asistencia médica buscan compaginar ésta con su asistencia al trabajo.

n) Los días que por licencia sean retribuidos, lo serán con todos los conceptos, tal y como si estuvieran efectivamente trabajando, exceptuando el denominado Plus de Transporte.

2.º Permisos sin retribución.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias para el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

El trabajador podrá disfrutar de un permiso de hasta siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos, siendo no retribuido el periodo que exceda de los días de permiso establecidos en los puntos b) y c) del punto 1.º, artículo 12, Capítulo Cuarto del presente Convenio Colectivo.

Todas las ausencias deberán justificarse, a ser posible, con anterioridad al hecho de producirse para mejor organización de los trabajos.

Cuando ello fuera imposible, deberán enviar la justificación a la Empresa cuando antes puedan o, en último caso, deberán entregar el justificante el primer día de su incorporación al trabajo.

Los retrasos y ausencias injustificadas podrán recuperarse hasta dos veces en un año, siempre y cuando se recuperen el mismo día o al siguiente. No se considerarán retrasos la cantidad de hasta dos en un mes si el retraso no excede de 5 minutos cada uno.

Las horas de ausencia no retribuidas se descontarán de acuerdo con los valores que correspondan de dividir la retribución bruta anual entre las horas efectivas de trabajo, además del Plus Transporte si lo tuviese acreditado.

Visita Médica personal del turno de noche.

Se establece para el personal del turno de noche la posibilidad de trabajar en el turno de mañana o tarde, el día anterior o posterior al de la visita médica, conservando el derecho al cobro del Plus de Nocturnidad.

Debe preavisarse de la intención de disfrutar de este derecho tan pronto como se sepa la fecha y hora de la visita y en cualquier caso, con un periodo previo de 24 horas. Esta medida no genera absentismo de ningún tipo al ceñirse exclusivamente a un cambio de turno para facilitar la asistencia al médico.

Trabajadores de Turno Flexible.

Las personas que presten sus servicios en fines de semana (turno flexible), en caso de comuniones y bautizos de hijos, sobrinos o nietos celebrados en fin de semana o festivo, podrán, a su elección, solicitar un cambio de ese día de trabajo por otro o disfrutar un permiso no retribuido.

Artículo 13.º Excedencias y reducción voluntaria de jornada.

1.º Excedencias.

Con independencia de lo establecido en el Artículo. 46 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a:

a) Excedencia especial hasta 3 meses en el caso de absoluta y justificada necesidad para atender por enfermedad grave al cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad y siempre que no exista otro pariente que pueda satisfacer esta necesidad.

La Empresa se reserva el derecho de exigir al trabajador que solicite esta excedencia, la justificación médica o de cualquier otra clase que estime necesaria.

El trabajador que se encuentre en esta situación de excedencia especial, podrá solicitar su reingreso en la Empresa antes de terminar el período por el que se le concedió la excedencia y la Empresa vendrá obligada

a readmitirlo siempre que su puesto de trabajo no haya sido cubierto por persona especialmente contratada por el tiempo concedido.

b) Excedencia de duración no superior a un año y medio, con reingreso automático a su término, independientemente de que la Empresa se vea precisada o no, a sustituir la vacante mediante los métodos de contratación establecidos por la legalidad vigente.

En el supuesto de que el periodo de excedencia solicitado fuera inferior al año y medio, podrá prorrogarse hasta dicha duración máxima.

c) Excedencia de duración no superior a tres años, con reingreso automático a su término, independientemente de que la Empresa se vea precisada o no, a sustituir la vacante mediante los métodos de contratación establecidas por la legalidad vigente.

En este supuesto de excedencia es requisito necesario solicitarla desde su comienzo por el tiempo total de duración, no pudiendo prorrogarse el período inicialmente solicitado.

d) El número máximo de excedencias que se podrán conceder de acuerdo con los apartados a b y c serán las equivalentes a un máximo del cinco por ciento de la plantilla.

2.º Reducción voluntaria de jornada.

El personal afectado por este Convenio podrá reducir en un 50% la duración de su jornada laboral normal diaria (8 horas).

Este derecho será de utilización voluntaria, llevando consigo la reducción salarial en la misma proporción que la jornada. Su duración mínima será de 6 meses continuados.

Se contratará interinamente, a tiempo parcial, las sustituciones de las personas que ejerciten este derecho, y durante el horario y periodo de tiempo en el que sea efectiva la reducción de jornada.

Artículo 14.º Personal enfermo.

a) El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad, acreditado por el volante oficial de la Seguridad Social, acreditará derecho al percibo de una compensación económica del 60% de la base reguladora durante los 4 primeros días una vez al año.

Se complementará hasta el 100% de los conceptos salariales, con excepción del Plus de Transporte, en los casos de Incapacidad Temporal sobrevenida por embarazo de riesgo, acreditada por certificación médica expedida por los servicios médicos del INSS que acredite que el puesto de trabajo puede influir negativamente en la salud de la madre o del feto.

b) En aquellos casos en que el trabajador deba ser hospitalizado por cualquier causa, por tiempo superior a 48 horas, la Empresa completará durante los primeros 60 días naturales de la baja la prestación de la Seguridad Social, al objeto de garantizar al trabajador la percepción del 100% de los conceptos salariales que hubiera percibido estando trabajando, con excepción del Plus de Transporte. Asimismo, si el período de hospitalización fuera superior a 60 días, el complemento salarial afectará al total de días que estuviera hospitalizado. En los supuestos de maternidad el complemento se extenderá a todo el período de duración de la I.L.T. por tal motivo (16 semanas).

Artículo 15.º Personal accidentado.

Los trabajadores que sufrieran un accidente de trabajo percibirán el 100% del salario real que viniesen percibiendo, —excluyendo el Plus de Transporte si lo tuviese acreditado—, desde el primer día y con alcance máximo de 18 mensualidades.

Artículo 16.º Pérdida de complementos.

El trabajador que estando de baja por enfermedad o accidente realice cualquier trabajo o actividad, perderá definitivamente y para siempre el derecho al complemento a que se refieren los artículos 14 y 15.

Artículo 17.º Ayuda por Invalidez.

En los casos en que el trabajador sea baja en la plantilla por invalidez absoluta permanente, percibirá una mensualidad de salario real por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de tres mensualidades.

Artículo 18.º Jubilación parcial y jubilación anticipada.

En relación a esta materia se estará conforme a lo dispuesto en el acuerdo de Jubilación Parcial firmado el pasado 27 de marzo de 2013.

En aquellos supuestos en que, por aplicación de normas transitorias, el trabajador que cumpla los requisitos legalmente establecidos pueda acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, tendrá derecho, a decisión

propia, a la referida jubilación especial en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y en la normativa que lo desarrolle o modifique.

Artículo 19.º Socorro por fallecimiento.

El socorro por fallecimiento será para 2014 de 1.689,73 euros para el supuesto de que el trabajador dejase a su fallecimiento, cónyuge, descendientes o ascendientes en primer grado. No obstante, si no existieran estos grados de parentesco y la Empresa entendiera que se dan causas justificadas suficientes, este socorro podrá concederse a otra clase de parientes.

Artículo 20.º Ayuda de estudios.

a) La Empresa abonará a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos desde los tres años cumplidos en el mes de septiembre y hasta los dieciocho años, una ayuda denominada de matrícula, cuya cuantía para 2014 será de 146,24 euros por hijo. Esta ayuda se hará efectiva en los meses de septiembre/Octubre, previa presentación del justificante de inscripción en cualquier centro de enseñanza.

b) La Empresa abonará a los trabajadores en activo de la misma, que realicen estudios de E.S.O. y Bachillerato, la cantidad para 2014 de 585,01 euros por curso aprobado. Se hará efectiva en los meses de septiembre/Octubre, previa presentación del justificante de inscripción en cualquier centro de enseñanza y certificación académica de aprobación total del curso anterior.

c) La Empresa abonará a los trabajadores en activo de la misma, que realicen estudios de FP1, FP2 y Carreras de grado medio o superior, la cantidad para 2014 de 585,01 euros por curso aprobado. Se hará efectiva en los meses de septiembre/Octubre, previa presentación del justificante de inscripción en cualquier centro de enseñanza y certificación académica de aprobación total del curso anterior.

Los estudios deberán ser afines con las actividades de la Compañía, no abonándose ayudas para especialidades que no tengan una aplicación directa por parte del trabajador en la Empresa.

Artículo 20.1. Formación.

El tiempo dedicado a la formación lo será dentro de las horas de trabajo de los asistentes. Como quiera que ello no es posible en todos los casos, se acuerda el 85% del tiempo de formación, por persona y año, lo sea dentro de horas de trabajo y el 15% pueda ser fuera de horas de trabajo.

Las horas de formación llevada a cabo fuera de la jornada ordinaria de trabajo podrán cobrarse o disfrutarse, a elección del trabajador, en función del valor de la hora ordinaria del trabajador correspondiente.

Ejemplo: si el precio de esta hora se retribuye a 7,11 euros y un trabajador tiene un salario de 22.000 euros, se entiende que su salario horario es de 12,56 euros por lo que podría descansar 0,57 horas por cada hora de formación.

Las horas de formación recibidas fuera de hora de trabajo se retribuirán a razón de 8,15 euros bruto/hora (año 2014). Se pagarán también los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 21.º Gratificación por matrimonio.

A toda persona que al contraer matrimonio optase por continuar al servicio de la Empresa, se le abonará, por una sola vez, en concepto de ayuda o gratificación por matrimonio la cantidad de 248,77 euros.

Artículo 22.º Premio de vinculación.

A todo el personal cuya antigüedad en la Empresa en el presente año llegue a los 20 años, se le abonará por una sola vez una gratificación para 2014 de 382,02 euros y una semana de vacaciones retribuidas.

Para el cómputo de la expresada antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador haya permanecido en la Empresa como eventual o con contrato temporal.

Artículo 23.º Vestuario.

La Empresa proveerá al personal de las siguientes prendas:

Personal de fábrica: Dos uniformes por año.

Proveerá asimismo de calzado de seguridad y chaleco para el frío en el momento que lo necesite. En principio se entregará una unidad de cada, para posteriormente reponerla cuando resulte necesario previa entrega de la usada. La duración de estas prendas es como mínimo anual.

Personal de oficina: Dos batas por año.

Proveerá asimismo de calzado de seguridad para que lo lleven cuando accedan a la fábrica. Su reposición seguirá la regla establecida para el personal de fábrica.

El uso de las referidas prendas será obligatorio para el personal y no podrá ser utilizado fuera de las dependencias de la fábrica. El personal vendrá obligado a devolver los uniformes recibidos en el momento de la nueva entrega o al finalizar su contrato de trabajo, debiendo asimismo cuidar de su limpieza y conservación.

Artículo 24.º Seguridad y Salud Laboral, Mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Póliza de Seguros Colectiva.

1.º Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Los Delegados de Prevención de Mondelez España Galletas Production, S.L.U. (Viana), y para el ejercicio de las competencias y facultades previstas legalmente para esta figura, dispondrán del siguiente crédito anual de horas retribuidas:

–120 horas al año.

2.º Mutua de accidentes y enfermedad profesional.

En accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia primaria se dispensará en el centro médico de Asepeyo en Logroño, y durante el horario de atención a los mutualistas que tenga el mencionado centro. Fuera del horario habitual de Asepeyo o para asistencias no primarias, se utilizará el Centro Asistencial de Viana perteneciente al Servicio Navarro de Salud.

3.º Póliza de Seguros Colectiva.

a) La Empresa contratará y mantendrá en vigor una póliza colectiva para su personal fijo o temporal que tenga un periodo de permanencia continuada superior a seis meses y un día, que en el momento de incorporarse al grupo asegurado tengan más de 14 años y menos de 65 y no estén incapacitados, en la que se aseguren los siguientes RIESGOS con las siguientes coberturas:

–Muerte natural: Una anualidad de salario bruto.

–Muerte por accidente: Dos anualidades de salario bruto.

Se entiende por muerte por accidente, la producida por toda lesión corporal que se deriva de una causa violenta súbita externa y ajena de la intencionalidad del asegurado y que cause su fallecimiento, a partir de la fecha en que sufrió tal lesión.

–Muerte por accidente de circulación: Tres anualidades de salario bruto.

Se considera que un accidente es de circulación en los siguientes supuestos:

–Fallecimiento del asegurado como peatón, causado por un vehículo terrestre circulando por una vía pública.

–Fallecimiento del asegurado como conductor o pasajero de un vehículo terrestre circulando por una vía pública.

–Fallecimiento del asegurado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos.

Están excluidos los accidentes ocurridos por participación del asegurado en pruebas deportivas de cualquier clase, ocupando el vehículo como piloto, copiloto o simple pasajero.

–Invalidez Absoluta y Permanente: Una anualidad de salario bruto.

Se considera Invalidez Absoluta y Permanente la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación o actividad profesional.

–Invalidez Profesional Total y Permanente: Una anualidad de salario bruto.

Se considera Invalidez Profesional Total y Permanente la situación física irreversible provocada por accidente, o enfermedad originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el ejercicio de su profesión habitual, expresamente declarada en el Boletín Individual de Adhesión o de una actividad similar propia de su formación y conocimientos profesionales.

b) Riesgos excluidos:

Además de los riesgos excluidos específicamente con anterioridad, quedan excluidos de las garantías de este seguro:

–Los siniestros causados intencionadamente por el asegurado.

–Los accidentes o enfermedades que sobrevengan al asegurado por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.

–Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en éste último caso no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.

–Las consecuencias de guerra u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social.

–Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.

–Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

–Las consecuencias de enfermedad o accidente originados con anterioridad a la entrada en vigor de este seguro.

Artículo 25.º Vacantes y contratos.

Las vacantes se cubrirán bajo el principio de igualdad de oportunidades y de acuerdo con lo establecido en el Artículo. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa no utilizará contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales.

Artículo 26.º Delegados de Sección Sindical y Garantías Sindicales.

1.º Delegado Sindical.

Aun cuando no concurren los requisitos exigidos para la designación de Delegados Sindicales de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la empresa voluntariamente reconoce la facultad de nombrar un Delegado Sindical a las Centrales Sindicales que integran el Comité de Empresa y que son las firmantes de este Convenio.

2.º Garantías Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito establecidas para cada uno de sus componentes, en algunos de sus miembros que ellos mismos elijan, en cómputo horario mensual.

Artículo 27.º Normas de subsidiaria aplicación.

En lo no expresamente establecido en este Convenio será de aplicación las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas otras disposiciones legales en cuanto sean compatibles con lo expresamente pactado en este Convenio.

Artículo 28.º Inaplicación del Convenio.

Se adquiere, durante la vigencia del presente Convenio, el compromiso por parte de la empresa de no utilizar el procedimiento de descuelgue establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo, así como a la no aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a la modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 29.º Comisión Paritaria y Tribunal Laboral de Navarra.

1.ª Comisión paritaria.

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituye la Comisión Paritaria, con los siguientes vocales:

En representación de la Empresa: Don Javier Iglesias Ramos, doña Ana Isabel Eguillor Cabrerizo, don Javier Adiego Reta.

En representación de los Trabajadores: Don Jesús Ceras Silanes, don Ignacio Silanes Lamariano, don Angel Palacios Olavarrieta, don Santiago Arandia Verano.

La Comisión Paritaria del presente Convenio que tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la mayoría de las firmas de una de las partes firmantes del convenio.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman, de lo contrario podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, estando obligados, en ese supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiera sometido la cuestión en el Tribunal Laboral de Navarra, resultará de aplicación durante la vigencia del presente convenio lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

2.º Tribunal Laboral de Navarra.

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y Empresa firmantes de este Convenio, se someterán a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa, Representaciones Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresa incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, a excepción de aquéllos que versen sobre reclamaciones en los que se ejerciten pretensiones en materia electoral, de Seguridad Social, y tutela de libertad Sindical y derechos fundamentales.

Disposición adicional primera.

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1977, de 7 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones, y su normativa de desarrollo RD 1588/1999, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

Disposición adicional segunda.

Información empleados (Mondelez).

Tratamiento de datos de carácter personal.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), informa que los datos personales que Mondelez trata en la actualidad y aquellos que se puedan recoger y generar a lo largo de su relación laboral, se efectúa con fines exclusivamente laborales y de gestión global de procesos de recursos humanos, al objeto de posibilitar el cumplimiento, por parte del Grupo Kraft con sus empleados, de los compromisos y políticas corporativas

establecidas por el mismo en materia de Compensación y Beneficios, Desarrollo Profesional y de Carrera, Procesos de Evaluación del Desempeño (denominado MAP, "Managing and Appraising Performance"), Plan de sucesión (denominado "Advancement Planning"), Cumplimiento del Código de Conducta y demás Políticas Corporativas (incluida la "Línea de Ayuda de Integridad" o "Helpline"), así como, el resto de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, legislación fiscal y de seguridad social.

Al mismo tiempo, se informa expresamente que se podrá llevar la comunicación de sus datos a las compañías del Grupo Mondelez Internacional, ambas con sede en Estados Unidos, así como a otras compañías que forman parte del Mondelez, para el desarrollo, cumplimiento y control de la relación jurídica laboral existente y siempre de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia y en relación a la finalidad descrita anteriormente.

Bajo la denominación común conjunta de "Grupo Mondelez" deberá entenderse comprendidas todas las entidades que, atendiendo en cada momento a la situación societaria del Grupo Mondelez, se encuentren publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Mondelez.

La compañía, como responsable del tratamiento de los datos personales, garantiza la adopción de todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener la seguridad de los mismos, evitando su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOPD, quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal que gestiona esta compañía, deberán mantener el secreto profesional respecto a los mismos, obligación que subsistirá aún después de finalizar su relación laboral con la compañía.

Igualmente, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos, personales del empleado deberá ser notificada debidamente al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, y que podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición adjuntando copia de documento que acredite su identidad, mediante solicitud escrita a:

Mondelez España Services, SLU.

Calle Eucalipto, 25, 28016 Madrid.

Departamento de Recursos Humanos.

Como empleados deberemos de cumplir en cada momento las Políticas de Seguridad de la Información y de Protección de Datos de carácter Personal que Mondelez disponga y que serán publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Mondelez, con el fin de asegurar que a través de la actualización y cumplimiento de las mismas, se atiende en cada momento a la normativa, situación societaria, directrices de seguridad y procesos internos del Grupo Mondelez vigentes en cada momento.

Disposición adicional tercera.

Ambas parte acuerdan la constitución de un servicio de prevención mancomunado para el Grupo de Empresas Mondelez, ubicadas en el centro de trabajo de Viana, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplinas de Control Médico de la Salud, ergonomía, seguridad en el trabajo e higiene.

Disposición adicional cuarta.–Plan de Igualdad.

En aplicación de la Ley reguladora de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, está constituida una Comisión Paritaria de Igualdad que estará integrada por los mismos miembros que integran la Comisión Paritaria prevista en el artículo 10 del Convenio Colectivo.

Los integrantes de la Comisión se reunirán con la periodicidad establecida, al objeto de efectuar el seguimiento y control de las medidas, y objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, así como del progreso de los indicadores previstos en el Plan.

Disposición adicional quinta.–LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido).

Con motivo de la evolución experimentada en la Empresa en los últimos años, derivados de los procesos de fusión, integración, desinversiones, y transferencia de negocios, ambas partes acuerdan durante la vigencia del Convenio Colectivo, y sus prórrogas, solicitar la declaración de excepcionalidad, y la adopción de medidas alternativas previstas en el R.D. 364/2005 de 8 de abril, con respecto a la obligación de establecer una cuota de reserva de puestos de trabajo en favor de discapacitados.

Viana, 3 de junio de 2014.

Código del anuncio: F1410515