

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ROQUETTE LAISA ESPAÑA, S.A. (VALENCIA) VIGENCIA: 01.01.2012 al 31.12.2014

INDICE

PRÉAMBULO

CAPÍTULO I

ÁMBITO 5

ARTÍCULO 1.-

VIGENCIA

ARTÍCULO 2.-

CAPÍTULO II

DURACIÓN

ARTÍCULO 3.-

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 4.-

ARTÍCULO 5.-

ARTÍCULO 6.-

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 7.-

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 8.-

SALARIO BASE

ARTÍCULO 9.-

SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO

COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 10.-

COMPLEMENTO POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.-

ARTÍCULO 12.-

ARTÍCULO 13.-

ARTÍCULO 14.-

COMPLEMENTO DE ASIDUIDAD

ARTÍCULO 15.-

HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 16.-

COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17.-

PLUSES DE DISTANCIA Y COMPENSACION DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 18.-

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y DICIEMBRE

ARTÍCULO 19.-

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

ARTÍCULO 20.- 16

CAPÍTULO IV 17

JORNADA DE TRABAJO, TURNOS, CATEGORÍAS, ASCENSOS, VACACIONES Y LICENCIA POR MATRIMONIO Y PERMISOS

ARTÍCULO 21.-

ARTÍCULO 22.-

HORARIO FLEXIBLE

ARTÍCULO 23.-

CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 24.-

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 25.-

CESES VOLUNTARIOS

ARTÍCULO 26.- 20

CARRERA PROFESIONAL

ASCENSOS

ARTÍCULO 27.-

VACACIONES

ARTÍCULO 28.-

LICENCIA POR MATRIMONIO

ARTÍCULO 29.-

PERMISOS

ARTÍCULO 30.-

CAPÍTULO V

OTRAS PRESTACIONES ECONOMICAS A CARGO DE LA EMPRESA

AUXILIO POR DEFUNCION

ARTÍCULO 31.-

ARTÍCULO 32.-

PREMIO POR PERMANENCIA

ARTÍCULO 33.-

CAPÍTULO VI

PRENDAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 34.-
AUXILIO PARA ESTUDIOS
ARTÍCULO 35.-
CAPITULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 36.-
CAPÍTULO VIII
COTIZACIÓN Y ABSORCIÓN DE MEJORAS
ARTÍCULO 37.-
ARTÍCULO 38.-
ARTÍCULO 39
SEGURO COLECTIVO PARA PLAN DE JUBILACIONES
ARTÍCULO 40.-
DERECHOS SINDICALES
ARTÍCULO 41.-
ARTÍCULO 42.-
ARTÍCULO 43.-
ARTÍCULO 44.-
ARTÍCULO 44.-
BRIGADAS DE EMERGENCIA
ARTÍCULO 45.-
PRIMA de POLIVALENCIA
ARTÍCULO 46.-
ROQUEFLEX
ARTÍCULO 47.-
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
ARTÍCULO 48.-
DISPOSICIONES FINALES
DISPOSICIÓN TRANSITORIA
CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.-
PRIMERO.-
AYUDA A TRABAJADORES/AS CON HIJOS MINUSVALIDOS

TEXTO DEL CONVENIO

PRÉAMBULO

Reunidos la Comisión Negociadora de Roquette Laisa S.A. por un lado y el comité de empresa por otro y tras reconocerse como interlocutores válidos manifiesta que:

El presente Convenio nace con la voluntad de proseguir con los esfuerzos que ha llevado la

Empresa históricamente de fomentar la paz social, y de mejorar las condiciones laborales de sus empleados. Para ello se difunde la cultura de prevención de riesgos laborales y la promoción de la mejora continua de la productividad y competitividad.

La Empresa se compromete a llevar a cabo las políticas de conciliación familiar ofreciendo ayudas para el cuidado y el estudio del hijo.

La Empresa pone el acento en la protección del medio ambiente por el cual se ha llevado un estricto control de todas las fases del proceso productivo con el fin de asegurar la eficiencia energética, minimizando la utilización de recursos y un tratamiento adecuado de los residuos realizando importantes inversiones para minimizar el impacto ambiental.

Un objetivo de la Empresa ha sido siempre la paridad de oportunidades entre sus empleados por el cual se ha llevado a cabo un plan de igualdad en el que se certifica que todos los trabajadores/as independientemente de su género van a recibir igualdad de trato. En este sentido RLE disfruta del sello de igualdad.

Se estipula que la innovación y el desarrollo son criterios básicos para la mejora de los procesos de la empresa que la mantienen al día en las mejoras técnicas y productivas que se fomentaran activamente por medio de planes e iniciativas y cultura de mejora continua.

Ya por último con el fin de preservar la posición de Roquette Laisa España S.A. de excelencia con sus clientes se ha impulsado un plan de Calidad total y Mejora Continua en un marco de responsabilidad y cooperación que afecta a todas las partes firmantes del convenio.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

ARTÍCULO 1.- El presente Convenio es aplicable a todo el personal de la Empresa ROQUETTE LAISA ESPAÑA, S.A., en su centro de trabajo de BENIFAIO (Valencia), avenida Jaime I, s/n, y que abarca a los Gerentes, Directores, Mandos Intermedios, Jefes, Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros, con la única excepción de los Consejeros comprendidos en el apartado c) del número tres del Artículo del Real Decreto legislativo nº 1/1995 de 24 de Marzo, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

VIGENCIA

ARTÍCULO 2.- Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre del 2014, para los productores que tengan contrato de trabajo en activo a la expresada fecha. En caso de que el convenio no se denunciara o que no se llegara a un acuerdo entre las partes, este se prorrogaría año a año

CAPÍTULO II

DURACIÓN

ARTÍCULO 3.- Se fija en TRES AÑOS la duración de este Convenio, a contar del día 1 de Enero de 2012, terminando el 31 de Diciembre del 2014, debiendo ser, en su caso, denunciado con una antelación de tres meses a su vencimiento, comunicándolo a la otra parte. En el supuesto que no se produjera dicha denuncia, el Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente año a año

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 4.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo que indica el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores/as y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común de la economía nacional.

ARTÍCULO 5.- La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva, sino meramente enunciativa:

- 1.- La exigencia de la actividad normal, y consecuentemente el rendimiento mínimo que se establezca, sin que no hacerlo suponga renuncia por parte de la Empresa a aplicarlo en cualquier momento.
- 2.- La adjudicación de las máquinas o de la tarea necesaria para el desarrollo de la actividad del trabajador/a y su saturación.
- 3.- La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación, y para cada puesto de trabajo.
- 4.- La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que los operarios puedan negarse a realizar la tarea encomendada en cualquier puesto de trabajo de la Empresa, con respecto del salario alcanzado según su categoría profesional y del necesario periodo de adaptación.
- 5.- La vigilancia, la atención y la limpieza de la maquinaria, instalaciones, aparatos, herramientas, etc., a cargo de los productores, quienes se obligan a tenerlas en perfectas condiciones de engrase, funcionamiento, aseo, ordenación, etc.
- 6.- La adaptación de las cargas de trabajo y rendimientos mínimos exigibles a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- 7.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguna otra hubiere de realizar una cantidad de

trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberán percibir el incentivo que se estableciese para actividad normal.

8.- La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

9.- El trabajador/a conservará, durante el periodo a que se refiere el apartado 7), independientemente de los rendimientos que consiga, con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

10.- Si durante dicho periodo, el trabajador/a o trabajadores/as afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles, con el total de las cantidades a percibir, por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

11.- En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores, no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

12.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica, del proceso de que se trate.

13.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores/as afectados, de forma y manera que, sea cual fuere categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

ARTÍCULO 6.- El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.- Notificar, por escrito, a la representación de los trabajadores/as de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

2.- Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tareas, o de los nuevos sistemas de organización.

3.- Recabar, finalizado el periodo de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores/as de la Empresa, quienes para su asesoramiento, podrán recabar informe y comprobaciones del sistema del Departamento de Productividad de la Dirección Territorial de Trabajo y deberá emitirlo en el término de quince días.

4.- En el plazo de quince días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores/as, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de

control del trabajo e incentivos.

5.- Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.

6.- Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la Empresa, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

7.- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

"Actividad Normal": es el trabajo que desarrolla un operario medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración con incentivo y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de organización de trabajo, corresponde a los índices 60, 75 y 100.

"Cantidad de trabajo a actividad normal", es la cantidad de trabajo que efectúa un operario medio a actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

"Rendimiento normal o mínimo exigible", es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora, a actividad normal.

"Tiempo máquina", es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

"Tiempo normal", es el invertido por un trabajador/a en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir el tiempo de recuperación.

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 7.- La comisión paritaria estará formada por:

- 1) Cuatro miembros que responderán a las figuras de Director General y Director de RRHH por parte de la Empresa y Presidente y Secretario por parte de los trabajadores/as. Por el acuerdo de los miembros se designará un "presidente de la Comisión" que cumpla con los criterios de: Amplia experiencia, conocimiento en materias laborales y/o legales y prestigio contrastado.
- 2) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría. La interpretación que la Comisión haga del convenio tendrá carácter vinculante.
- 3) La Comisión se reunirá una vez que se haya manifestado un conflicto con respecto al convenio, y su funcionamiento interno de reunión se realizará en la forma que ella misma acuerde.

Procedimientos:

La Comisión Paritaria tendrá un carácter previo y obligatorio a toda actuación administrativa o judicial que se promueva, con el fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado. Dicha obligatoriedad previa se entenderá extinguida en el caso de que transcurridos 20 días hábiles la comisión no se hubiera pronunciado.

- 1) Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria, deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición concreta del asunto.
 - b. Razones y fundamentos.
 - c. Propuesta o petición concreta que se le formula a la Comisión.
- 2) Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
- 3) La comisión podrá recabar, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor información del asunto.
- 4) La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta y toda la documentación necesaria, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión solicitada, o si ello no fuera posible, emitir su respuesta. Transcurrido este plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente
- Competencias adicionales de la Comisión Paritaria:
- a. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
 - b. Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.
 - c. La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
 - d. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:
 1. La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.
 2. Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.
 3. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

e. Adaptación o modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia. En el marco de la Comisión Paritaria, los representantes de la Comisión Negociadora podrán adoptar o modificar el Convenio Colectivo, cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser alteradas antes de que éste termine su vigencia.

f. Intervención en el supuesto de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo o Inaplicación Salarial de lo fijado en el Convenio Colectivo.

g. Procedimiento para resolver discrepancias en la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio.

Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos que los Acuerdos de ámbito estatal o de la Comunidad Valenciana estén vigentes en cada momento.

Respecto a la inaplicación salarial los negociadores consideran que se justifica esta medida cuando la situación y perspectivas económicas se viesen dañadas, como consecuencia entre otras de algunas de las siguientes circunstancias:

- Situación de pérdidas en el ejercicio anterior.
- Situación de caída de la facturación, dos trimestres consecutivos.
- La reducción en un 30 % de la cartera de pedidos.

La empresa que tras el preceptivo periodo de consultas para la inaplicación salarial del 7.7 Convenio Colectivo, no haya alcanzado acuerdo podrán instar la mediación de la Comisión Paritaria, según preceptúa el art. 7.3 c) de este Convenio Colectivo.

Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo durante la mediación, las partes fijan obligatorio el arbitraje, para lo cual, la Comisión Paritaria instará al Tribunal de Arbitraje Laboral que comunique a las partes, el listado de Árbitros para que designen de mutuo acuerdo, a uno de ellos. En ausencia de acuerdo entre las partes para designar un árbitro, será designado por la Comisión Paritaria.

La tramitación, del procedimiento arbitral se registrará por el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales de la Comunidad Valenciana que en todo momento se encuentre vigente.

Discrepancias surgidas durante la modificación sustancial de condiciones fijadas en el Convenio Colectivo. Las partes coinciden en promover todo tipo de acciones que fomenten la flexibilidad interna antes que las medidas de flexibilidad externa.

En este sentido, cuando concurren las circunstancias fijadas por el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, en ausencia de acuerdo durante el periodo de Consultas, previa notificación a la Comisión Paritaria, y siempre que garantice la estabilidad del empleo durante un año a la implantación de la medida, la empresa podrá implementar dicha modificación de condiciones de trabajo, siendo objeto del arbitraje obligatorio, la justificación o no de la medida adoptada.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 8.- Con el fin de elevar lo posible las retribuciones de los trabajadores/as de esta Empresa, y al mismo tiempo, aumentar la productividad de la misma, se acuerdan los salarios base, antigüedad, plus de productividad, prima de asiduidad, valor horas extraordinarias, plus nocturno, pagas extraordinarias de Julio, Diciembre y participación en los beneficios, que se detallan en las tablas adjuntas para cada categoría profesional, así como las primas y demás complementos.

SALARIO BASE

ARTÍCULO 9.- El salario base para cada categoría profesional es el desarrollado en las tablas anexas al presente Convenio.

SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO

La empresa garantizará un salario bruto anual mínimo de 12.000€ para la vigencia del convenio

COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 10.- A partir del 1.04.2002, se mantiene el anterior sistema de antigüedades para todo el personal en plantilla, y que se calcularán sobre los salarios bases a que se refiere el artículo anterior según las siguientes escalas

A los 3 años el 5%

A los 6 años el 10%

A los 11 años el 20%

A los 16 años el 30%

A los 21 años el 40%

A los 26 años el 50%

A los 31 años el 60%, tope máximo y que así mismo se corresponden a los figurados en las tablas adjuntas.

Para las contrataciones de personal realizadas a partir del 1.04.96, cualquiera que fuese su categoría profesional y modalidad del contrato, el complemento por antigüedad consistirá en las cantidades anuales que se indican a continuación.

Primer trienio a los 3 años 190,96 €

Segundo trienio a los 6 años 190,96 €

Primer quinquenio a los 11 años 334,18 €

Segundo quinquenio a los 16 años 334,18 €

Tercer quinquenio a los 21 años 334,18 €

Cuarto quinquenio a los 26 años 334,18 €

Quinto quinquenio a los 31 años 334,18 €

El complemento de antigüedad, con independencia del sistema que se aplique, se abonará a partir del día siguiente en que se cumplan los trienios o quinquenios.

COMPLEMENTO POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- Expresamente se pacta en este Convenio como contraprestación el incremento de los salarios que supone el plus de productividad, la Empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las normas de los artículos quinto y sexto de este Convenio, y los productores a su servicio formalmente se comprometen a alcanzar el rendimiento que se señale en las previsiones de la Dirección, a los medios técnicos disponibles.

La Empresa participará al Comité de Empresa con quince días de antelación como mínimo, su decisión de aplicar dicho sistema a las secciones o puestos de trabajo que considere conveniente, al tiempo que pondrá a su disposición los estudios llevados a cabo por los Técnicos en la materia.

Previo un periodo de adaptación y prueba, que no excederá de diez semanas, se comunicará el resultado obtenido al Comité de Empresa, el que emitirá su aprobación o disconformidad razonada.

En este último caso, todo lo actuado se elevará a la Autoridad Laboral, para que resuelva en el ámbito de su competencia.

ARTÍCULO 12.- Para devengar el citado plus de productividad, el personal empleará la máxima diligencia posible en la ejecución de la tarea encomendada, evitando pérdidas de tiempo, paros innecesarios, despilfarro de materiales y poniendo el máximo cuidado en la conservación de las máquinas y herramientas, así como el adecuado uso de las primeras materias, y en el cumplimiento de las normas de convivencia social con sus compañeros, superiores y subordinados.

Los productores que observen una anomalía que pueda producir un descenso en la producción, rendimiento o calidad de los artículos que se fabrican, lo comunicará seguidamente a sus superiores para que adopten las medidas necesarias para prevenir o subsanar las causas que las pueden originar.

Asimismo, estará el personal a cumplir estrictamente las normas de higiene y seguridad en el trabajo que establezca la Empresa, en cumplimiento a las disposiciones vigentes en la materia, estando igualmente obligados a utilizar las prendas de seguridad personal que sean ordenadas por los servicios médicos para prevenir enfermedades profesionales, dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de Noviembre y su Reglamento Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero.

ARTÍCULO 13.- El citado plus de productividad se devengará por los trabajadores/as de esta Empresa en la cuantía que, para cada categoría profesional, se consigna en las tablas adjuntas.

Cuando la Empresa haga uso de la facultad que le concede el punto 1) del Artículo 5 de este Convenio, y estableciere la exigencia de la actividad normal, y consecuentemente, el rendimiento mínimo correspondiente, dicho plus de productividad se devengará por el trabajador/a o trabajadores/as, siempre y cuando alcanzasen en su tarea la actividad normal referida, mínima exigible, en las condiciones de calidad concreta que se requieren para cada producto, compensándose semanalmente.

ARTÍCULO 14.- Cuando se produzcan en la Empresa, en sus secciones o puestos de trabajo, situaciones de paro por causas no imputables a la misma, pero independientes a la voluntad de los trabajadores/as, como falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc., y se suspenda la actividad laboral, se abonará a los trabajadores/as afectados, los salarios base, antigüedad si le corresponde, plus de productividad y prima de asiduidad, siempre y cuando permanezcan en la Empresa y verifiquen la tarea que se les ordene por sus superiores.

En el caso de que la Dirección, dentro de 1/2 hora de tener lugar las situaciones de paro indicadas anteriormente, comunicara a los trabajadores/as afectados que no precisaba sus servicios, éstos dejarían la Factoría y no recibirían retribución alguna, ya que, dado el sistema de tres turnos y organización del trabajo, no es posible efectuar recuperaciones. Si esta problemática durara más de 24 horas, se produciría el correspondiente expediente, según la Legislación vigente, para que los productores afectados percibieran las prestaciones de desempleo.

COMPLEMENTO DE ASIDUIDAD

ARTÍCULO 15.- Con el fin de premiar la puntualidad y asistencia al trabajo, así como evitar el absentismo laboral, la Empresa concede voluntariamente, una prima de asiduidad que se registrará por las normas siguientes:

- 1.- Esta prima consistirá en la cantidad que se detalla para cada categoría profesional en las tablas adjuntas de retribuciones.
- 2.- Para tener derecho a percibir la referida prima, el productor deberá haber cumplido durante todos los días laborables del mes que se trate, las siguientes condiciones:
 - a) No haber entrado con retraso al trabajo.
 - b) Haber trabajado la jornada que corresponda completa.
 - c) No haber efectuado falta de asistencia al trabajo.
 - d) No haber sido sorprendido fumando en los lugares prohibidos para ello por la Empresa.
- 3.- Bastará para perder automáticamente la prima del mes, el no haber cumplido exactamente los cuatro requisitos de la norma anterior.
- 4.- Se exceptúa única y exclusivamente, las faltas de asistencia y permiso del operario, por fallecimiento de su esposa, hijos, padres y padres políticos, hermanos, abuelos y nietos, así

como el alumbramiento de la esposa o por enfermedad grave que requiera ingreso en institución sanitaria o/y intervención quirúrgica de esposa, padres o hijos. Consulta médico de cabecera y curas por accidente, por una sola vez, con un máximo de ausencia de tres horas de su trabajo; y consultas a especialistas de la Seguridad Social o privados, por tres veces dentro del mes natural, con un máximo de ausencia de cuatro horas de su trabajo, por cada una de las visitas realizadas, siempre que sea para el propio interesado y previa justificación.

5.- Todo productor que cause baja por enfermedad, y la duración de la misma sea inferior o igual a SIETE DIAS, siempre que dicha baja se produzca en final de mes y principio del siguiente, solo perderá este complemento correspondiente al primer mes. Los trabajadores/as que causen baja por accidente laboral no perderán el complemento de asiduidad..

6.- No producirá tampoco la pérdida de la prima del mes, los permisos y ausencias autorizados reseñados en el artículo 29 del Convenio Colectivo.

7.- No perderán el derecho a esta prima, los representantes sindicales por razón del cumplimiento de sus funciones encomendadas, según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as.

8.- Esta prima será abonada por meses vencidos a los productores que hubiesen cumplido totalmente las condiciones establecidas anteriormente.

9.- Esta prima no tendrá repercusión en cualquier otro concepto retributivo, como pagas extraordinarias, beneficios, antigüedad, nocturnidad, plus de productividad, horas extraordinarias, etc.

HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 16.- Las horas extraordinarias que esporádicamente pudieran realizarse en la Empresa, por razones técnicas o de producción, expresamente se pacta para toda la vigencia del Convenio, que serán abonadas según importe que se especifica para cada categoría profesional en las tablas adjuntas a este Convenio. El trabajador/a podrá optar por percibir las o compensarlas de común acuerdo con la Empresa.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias en domingo o festivo, por imperativo de reparaciones, se abonarán éstas, de acuerdo con lo especificado en las tablas indicadas anteriormente, para las extraordinarias.

La Empresa se compromete a no efectuar más horas extraordinarias de las realizadas durante el año anterior; bien entendido que si por situaciones de averías, reparaciones, siniestro, etc., precisara efectuar alguna más, podría hacerlo, entendiendo que dichas horas son estructurales, según las disposiciones, dada la característica de trabajo de la Empresa.

Informar mensualmente al Comité de Empresa, de las horas extraordinarias que se realicen, facilitándole cuantos datos precise sobre este punto.

COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17.- Las horas trabajadas durante la jornada comprendida entre las 22 horas y las 6 horas, se abonarán con un SETENTA Y CINCO por ciento de incremento sobre el salario base del presente Convenio, para el periodo comprendido del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2014 según se especifica para cada categoría profesional en las tablas adjuntas. Estas mismas horas de trabajo nocturno entre las 22 horas y las 6 horas, acumularán ½ hora de compensación por cada 8 horas trabajadas.

PLUSES DE DISTANCIA Y COMPENSACION DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 18.- Habida cuenta de que la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas de 24 de Julio de 1974, ha sido derogada y no contemplaba estos beneficios económicos, los pluses de distancia y compensación de transporte que esta Empresa viniera satisfaciendo a los productores seguirán abonándose en las mismas cuantías e importes que percibían el 31 de Marzo de 1.973, sin que sufran variación alguna durante la vigencia de este Convenio.

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y DICIEMBRE

ARTÍCULO 19.- Se establecen para todo el personal de esta Empresa, las gratificaciones siguientes:

A.- Para el cálculo del importe se tendrán en cuenta los conceptos de salario base, antigüedad, plus de productividad y retribución voluntaria que se abonará entre los días 9 y 14 del mes de Julio. Los días para el cálculo de las pagas citadas serán de 32 días por paga

B.- Para el cálculo del importe se tendrán en cuenta los conceptos de salario base, antigüedad, plus de productividad y retribución voluntaria que se abonará entre los días 9 y 14 del mes de Diciembre. Los días para el cálculo de las pagas citadas serán de 32 días por paga

Estas gratificaciones, se abonarán al personal, prorrateando su importe en razón al tiempo de prestación efectiva de servicio.

Las trabajadoras/os de RLE con una antigüedad superior a un año podrán solicitar por anticipado el importe devengado y no pagado con la condición de su devolución en las pagas correspondientes.

En el caso de la extinción del contrato de trabajo, el trabajador/a afectado deberá abonar el importe anticipado o en su caso se le descontará del finiquito

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

ARTÍCULO 20.- Se pacta expresamente para la vigencia del presente Convenio que el personal de esta Empresa percibirá anualmente en concepto de participación en Beneficios, para el cálculo del importe se tendrán en cuenta los conceptos de salario base, antigüedad y plus de productividad.

Estas gratificaciones, se abonarán al personal, prorrateando su importe en razón al tiempo de prestación efectiva de servicio.

Los días para el cálculo de las pagas citadas serán de 32 días por año de convenio en todas las pagas extraordinarias

SISTEMA VARIABLE

En el supuesto de que en el ejercicio correspondiente, una vez auditado (aproximadamente en el mes de Julio), resultase que el porcentaje entre el BENEFICIO NETO DESPUÉS DE IMPUESTOS sobre VENTA NETA, fuera igual o superior al 2%, se abonaría de una sola vez una retribución individual adicional, variable y no consolidable, que se calculará como un porcentaje de todos los conceptos salariales fijos individuales

0,10% 0,15% 0,20%

2012 2013 2014

BNDI/ VENTAS % salario % salario % salario

2 0,70% 0,75% 0,80%

3 0,90% 0,95% 1,00%

4 1,10% 1,15% 1,20%

5 1,30% 1,35% 1,40%

2012 2013 2014

% EXCESO sobre el 5% 60% 70% 80%

% diferencial IPC 0,4% 0,2% 0,1%

Peso % de cualitativos sobre el total variable 20% 30% 40%

Los indicadores, su rango y peso se podrán consultar en el acta de fecha 20/12/2011 suscrita por las partes negociadoras y firmantes del presente Convenio Colectivo.

Los períodos de referencia serán años naturales y el abono de la Variable se realizaría junto con la nómina del mes de Octubre, en base a los resultados del año anterior.

Si el porcentaje resultante de la operación (BNDI / VENTAS) no fuera una cifra entera, se aplicará proporcionalidad para obtener el porcentaje de Salario Anual.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, TURNOS, CATEGORÍAS, ASCENSOS, VACACIONES Y LICENCIA POR MATRIMONIO Y PERMISOS

ARTÍCULO 21.- La jornada laboral pactada para estos tres años de Convenio, es decir del 1/01/2012 al 31/12/2014, será la siguiente:

Del 01/01/2012 al 31/12/2012 1.744 h / año

Del 01/01/2013 al 31/12/2013 1.744 h / año

Del 01/01/2014 al 31/12/2014 1.744 h / año

La organización y distribución de las horas de trabajo citadas anteriormente, será estudiado

conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección.

La empresa está obligada a comunicar las modificaciones sobre los cuadrantes de horarios y sistemas de turnos establecidos. Se entienden como vigentes los sistemas de turnos y horarios establecidos en las actas de fecha 18.10.2007 y 5.12.2007.

La Empresa permitirá tomar el bocadillo a los operarios en máquinas como lo venían realizando.

El personal que venía parando quince minutos para tomar el bocadillo, podrán hacerlo sobre la marcha. No llamándoles la atención, siempre que no interrumpan el normal desarrollo de su trabajo. Caso de que este personal prefiriese descansar los quince minutos mencionados y recuperarlos, se acordará entre la Empresa y el Comité de Empresa el sistema a aplicar.

El personal que por turno le corresponda trabajar las cinco horas del sábado, le será retribuido la prima correspondiente al sábado proporcionalmente a las horas de trabajo. El resto de personal que deba recuperar los quince minutos por el bocadillo, se establecerá conjuntamente con el Comité de Empresa la manera de recuperarlo

ARTÍCULO 22.- Con el fin de que esté preparada la puesta en marcha de toda la Fábrica, al iniciar la jornada laboral, los productores que tengan a su cargo las calderas, y que trabajan a tres turnos continuados, a quienes corresponda el primer turno el lunes de cada semana y al día siguiente de la fiesta intersemanal que hubiere, comenzarán su tarea a las cinco de la mañana terminando a las trece horas, siendo voluntaria la hora extra de las trece a las catorce horas, la cual será retribuida como hora extra.

El apartado anterior quedará en suspenso, en cuanto a la hora de entrada; que será a las 6 horas, finalizando a las 14 horas, en tanto en cuanto no existan problemas técnicos que obliguen a modificarlo, en cuyo caso, se mantendría en todos sus términos el mencionado apartado anterior.

HORARIO FLEXIBLE

El personal que realice sus funciones en el turno central podrá adherirse al horario flexible con respecto a este horario:

En los meses de julio y agosto para trabajadores/as del turno central se les aplicará jornada intensiva que estará comprendida entre 7:30 /8:30 a 14:30/15:30

Para los que realicen la jornada intensiva estos deberán coger al menos 3 semanas de vacaciones en dicho periodo

A criterio de los responsables se establecerán sistemas de guardia con el fin de garantizar los servicios requeridos por los clientes.

ARTÍCULO 23.- Con el fin de suplir las posibles faltas que, por razón de enfermedad, accidentes, permisos, de trabajadores/as, la Empresa podrá designar libremente a los productores que estime convenientes, para atender los distintos puestos de trabajo y turnos,

sin que estos puedan negarse a desempeñar dicho cometido.

Considerando que la negativa a prestar el servicio aludido constituye un perjuicio a la organización del trabajo, se estimará falta grave, la primera vez, y como muy grave, la segunda vez, cometida en el plazo de seis meses, por tratarse de un servicio de emergencia.

CATEGORIAS PROFESIONALES

Organización grupos, niveles y categorías:

ARTÍCULO 24.-Los grupos son la unidad más amplia de la empresa y se pueden resumir en: Fabricación, Administración/ Gestión y Técnicos.

A cada grupo le corresponderán sus correspondientes niveles donde los trabajadores/as se reúnen en torno a su grado de responsabilidad y su posición dentro de la carrera profesional en la Empresa. Para finalizar, las categorías, clasifican a los trabajadores/as en un escalón salarial correspondiente.

Independientemente de esta clasificación, en un mismo puesto de trabajo podremos encontrar trabajadores/as con diferentes categorías ya que estas dependerán de competencias técnicas, personales, experiencia así como de su formación y el desempeño.

En el Grupo Fabricación, correspondiente a los trabajadores/as que se encargan de garantizar la producción, en calidad y cantidad requeridas y dar soporte a las áreas de: Producción; Servicios Generales; Servicios Técnicos; Logística; Laboratorio encontramos los siguientes niveles:

Contramaestre
Delineante
Encargado
Jefes de equipo
Oficiales
Analistas
Operarios

El segundo grupo corresponde a Administración/Gestión que comprende a los trabajadores/as que dan soporte al sistema de producción y realizan tareas auxiliares de: contabilidad, financiero, soporte informático, abastecimiento, personal, compras y control de stocks. En este grupo encontramos los niveles:

Oficiales
Administrativos
Aux. Admon.
Aux. de soporte

Puntualmente, en determinadas situaciones, con el fin de garantizar el servicio y soporte de otras funciones se contrataran los servicios de las ETTs por lo que se crea el nivel de Auxiliar de

soporte, al cual se le aplicará siempre un salario mínimo garantizado fijado por este convenio. En el grupo Técnico, por último encontramos a quienes se dedican a la Dirección planificación, organización y control de los recursos y actividades de la compañía, así como participar en las decisiones estratégicas de la organización, con el fin de obtener la excelencia empresarial. Para este grupo se corresponden los siguientes niveles.

Dirección

Técnicos

Ingenieros Tec.

Ayudante Tec.

Jefe Activo.

Jefe Turno

Tec. Comercial

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 25.- El ingreso de los trabajadores/as, se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, y en todo caso se estará a lo establecido en el Artículo 14, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, (B.O.E. 29), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CESES VOLUNTARIOS

ARTÍCULO 26.- Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos Titulados 2 meses.

Resto de trabajadores/as 1 mes.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador/a no preaviso con la antelación debida.

CARRERA PROFESIONAL

Con el objetivo de fomentar la carrera profesional de los trabajadores/as de la Empresa se crea unos criterios basados en la evaluación del desempeño y la experiencia en el puesto de trabajo.

A continuación se reflejan los mínimos

PRODUCCIÓN

Paso de ayudantes especialista "C", "B", "A": Automáticamente año a año salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH.

Paso de ayudante Especialista "A" a "ayudante especialista: Una vez realizado la evaluación de desempeño y el informe del técnico responsable con resultado favorable salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH.

Paso de Ayudante especialista a Oficial de 2ª: Con más 3 años en la empresa más un año de experiencia en máquina así como una prueba Tipo 1, salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH

Paso de profesional de 2ª a profesional de 1ª: Siempre con más de 3 años de experiencia más prueba objetiva de tipo 2, salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH

Paso de profesional de 1ª A oficial de 1ª de fabricación: Con más de 5 años de experiencia más una prueba de conocimiento de tipo 3 así como policompetencia a valorar salvo, informe contrario de sus responsables y/o RRHH

ADMINISTRACIÓN

Paso de Aux. Admvo. "C", "B", "A": Automáticamente año a año salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH.

Paso de ayudante Aux. de Admvo "A" a "Aux. de Admvo.: Una vez realizado la evaluación de desempeño y el informe del técnico responsable con resultado favorable salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH.

El resto de la carrera profesional corresponderá a los criterios de la Dirección que corresponda junto con RRHH.

LABORATORIO

Paso de Aux. de laboratorio "C", "B", "A": Automáticamente año a año salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH.

Paso de Aux. de laboratorio "A" a "Aux. de laboratorio: Una vez realizado la evaluación de desempeño y el informe del técnico responsable con resultado favorable salvo informe contrario de sus responsables y/o RRHH.

El resto de la carrera profesional corresponderá a los criterios de la Dirección que corresponda junto a RRHH

ASCENSOS

ARTÍCULO 27.- Con el fin de estimular la formación profesional y social, así como el perfeccionamiento de los trabajadores/as de la Empresa, todos los ascensos, excluidos los cargos de confianza, Director, Ingeniero, Técnico Jefe, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Administración, Jefe de Personal, Jefe de Organización, Contramaestre, Cajero, Jefe de Sección, Encargado de Compras y Ventas y demás categorías de personal técnico y cargos similares, se verificarán entre los trabajadores/as fijos de plantilla de la Empresa, que opten por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a

través de pruebas de capacitación.

La Empresa anunciará las vacantes a cubrir, y señalará un plazo de 30 días para solicitar los interesados, tomar parte en las pruebas correspondientes.

Las citadas pruebas que tendrán una parte teórica y una parte práctica, relacionada con el puesto a cubrir, se efectuarán ante un tribunal constituido por un representante de la Empresa, un Técnico titulado que preste sus servicios en la misma, y relacionado directamente con la especialidad del puesto de trabajo que se trate y nombrado por la Dirección, y un miembro del Comité de Empresa, de categoría igual o superior a la plaza que se pretende cubrir, designado por dicho Comité.

En igualdad de condiciones, se asignará la plaza al solicitante más antiguo, la Dirección facilitará la movilidad interna, optando a las vacantes y nuevos puestos de trabajo, los trabajadores/as más antiguos de la Empresa, siempre y cuando reúnan los requisitos.

En igualdad de condiciones, si uno de los solicitantes del puesto es familiar directo de uno de los empleados tendrá prioridad para pasar a formar parte de la plantilla.

La Empresa no está obligada a fijar una plantilla.

VACACIONES

ARTÍCULO 28.- El régimen de vacaciones anuales reglamentarias para todo el personal de esta Empresa, será de VEINTITRES DÍAS LABORABLES, distribuidos en los turnos que establezca la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, en el periodo comprendido de Mayo a Octubre, ambos inclusive, teniendo como cálculo de las vacaciones que la jornada se entiende de lunes a viernes.

El personal de la Empresa que realice sus vacaciones entre los meses de Noviembre a Abril, disfrutará de TRES DIAS MAS LABORABLES según los turnos que establezca la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta las necesidades de producción. Sólo se disfrutarán tres días más de vacaciones cuando todas las vacaciones se realicen entre el 1 de Noviembre y el 30 de Abril, sin aplicarse proporcionalidad por coger vacaciones entre ambos períodos.

Las vacaciones para el próximo año, se planificarán en el último trimestre de cada año, de acuerdo con el Comité de Empresa y teniendo en cuenta el calendario laboral, y la situación de la producción.

El personal al que no correspondiera disfrutar íntegramente la totalidad de las vacaciones, lo hará en la parte proporcional que le corresponda, según el tiempo de servicio efectivo en la Empresa.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base, antigüedad, plus de productividad y prima de asiduidad.

LICENCIA POR MATRIMONIO

ARTÍCULO 29.- Todo productor que contraiga matrimonio disfrutará de una licencia de 15 días naturales consecutivos, durante los cuales percibirá los salarios totales de este Convenio, más una gratificación de 148,59 EUROS, que concederá la Empresa, independientemente de los derechos que por su boda le correspondan en la Seguridad Social, este mismo derecho será aplicado a las parejas de hecho, que deberán justificarlo mediante certificado del organismo administrativo correspondiente.

PERMISOS

ARTÍCULO 30.- El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar a su trabajo, con derecho a percibir su salario base más los complementos personales, según el Estatuto de los Trabajadores/as, por las causas que a continuación se detallan:

A.- 3 días naturales en caso de fallecimiento y 4 por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite un desplazamiento, el plazo será un día más.

B.- Tres días naturales por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogables por otros dos días en caso de justificación de gravedad.

También tendrán derecho a los tres días naturales de permiso los empleados que hayan adoptado oficialmente a un niño/a menor de nueve meses.

C.- Un día natural por traslado de su domicilio habitual, y dos días cuando fuese a localidad distinta.

D.- Un día natural en caso de matrimonio de los padres, de los hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.

E.- El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical a los miembros del Comité de Empresa, de conformidad y con los requisitos establecidos en las disposiciones vigentes en cada momento.

F.- Al personal de turno partido y con carácter recuperable, podrá concedérsele permiso por el tiempo necesario, cuando el trabajador/a necesite obtener o renovar D.N.I., pasaporte y Permiso de Conducir

G.- Un día de permiso no recuperable por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

H.- Lactancia y permiso por guarda legal hijo.- Serán de aplicación lo establecido en el Art. 37, apartado 4 y 5, de la Ley, Estatuto de los Trabajadores/as, aprobado el Texto Refundido, por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

I.- El tiempo necesario para acompañar al médico a cónyuge y/o hijos y a los padres; siendo éste RECUPERABLE y debiendo estar debidamente justificado.

J.- Mejorando en una semana lo referido por al Art. 48.4 del ET las mujeres que den a luz tendrán derecho a una suspensión con reserva del puesto de trabajo de una duración de

diecisiete semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

CAPÍTULO V

OTRAS PRESTACIONES ECONOMICAS A CARGO DE LA EMPRESA

AUXILIO POR DEFUNCION

ARTÍCULO 31.- La Empresa suscribirá, con una Compañía de Seguro de reconocida solvencia, cuya elección se reserva, con primas a su cargo, una Póliza de Seguro que garantice a cada trabajador/a o sus beneficiarios, TRES ANUALIDADES de su salario, en los casos de muerte o invalidez absoluta y permanente.

En la actualidad, esta obligación de la Empresa, se halla cumplida mediante la póliza en tal sentido suscrita con la Compañía de Seguros LA ESTRELLA S.A.-GRUPO GENERALI, el 1 de Julio de 1983, y según certificado que obra en poder de todos y cada uno de los empleados de esta Empresa.

Este beneficio se concede a los trabajadores/as que en el momento de la contingencia, se hallen en servicio activo de la Empresa y quedará sin efecto al causar baja definitiva en la misma o a la edad de 65 años, en que causará baja obligatoria por no aceptar la empresa aseguradora (LA ESTRELLA S.A.-GRUPO GENERALI) el riesgo, según determina en sus condiciones particulares.

Todo ello se entiende, sin perjuicio de los beneficios que pudiesen corresponderle a los empleados en virtud de la legislación laboral o Seguridad Social.

Para tener derecho al beneficio referido, es condición indispensable, tener un mínimo de prestación de servicio de tres meses en la Empresa.

ARTÍCULO 32.- En las situaciones de enfermedad y accidente de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Régimen General de la Seguridad Social.

Toda enfermedad o accidente, superior a treinta días naturales de baja, la Empresa abonará a partir del TREINTA Y UNO, EL CIEN POR CIEN de la base de cálculo de indemnización cotizada a la Seguridad Social.

Toda enfermedad o accidente, deberá ser justificado mediante los modelos oficiales facilitados por el médico o especialista que le atienda en la Seguridad Social o Entidad aseguradora, dentro de las 48 horas siguientes a la falta en la Empresa, y sin que dicho parte oficial omita la firma del facultativo, día y enfermedad o lesión padecida.

PREMIO POR PERMANENCIA

ARTÍCULO 33.- La Empresa, como homenaje a todos aquellos productores que cumplan 25 años de permanencia, y como premio de su vinculación, así como manifestación de su agradecimiento a todos los que han venido colaborando con ella durante el tiempo indicado, les hará entrega de un premio de 616´32 EUROS en efectivo, y un obsequio recuerdo de la Empresa.

El premio de 25 años de servicio a la empresa: dos días de permiso y elegir entre:

1. Reloj de oro con inscripción conmemorativa
2. Viaje para dos personas por el valor del reloj

CAPÍTULO VI

PRENDAS DE TRABAJO Y AUXILIO PARA ESTUDIOS

PRENDAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 34.- La Empresa facilitará para el presente Convenio a todo el personal, las siguientes prendas de trabajo:

De acuerdo con el catálogo de vestuario y calzado, propuesto por el Comité de Empresa, y gestionado y aprobado por los departamentos de RR.HH. y Compras.

Estas prendas llevarán el distintivo de la Empresa, y será obligatorio el uso dentro del centro de trabajo, quedando terminantemente prohibido utilizarlas fuera del mismo, en función que no sea de servicio, corriendo a su cargo la limpieza de las prendas correspondientes, así como han de tener y utilizar el casco protector, cuidando del buen estado del mismo.

El productor que no utilice en su trabajo las prendas entregadas por la Empresa, podrá ser sancionado, así como la Dirección se reservará el derecho de no entregarle otras prendas de trabajo al siguiente año.

AUXILIO PARA ESTUDIOS

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores de la Empresa, cuyos hijos menores cursen estudios oficiales, percibirán las siguientes becas de estudio, por una sola vez por cada curso académico:

- Hijos de 0 a 5 años de edad: 235,03 EUROS
- Hijos de 6 a 12 años de edad: 403,24 EUROS
- Hijos de 13 a 23 años de edad: 596,45 EUROS (Hasta Grado Formativo Superior)
- Hijos de 19 a 24 años de edad: 805,35 EUROS (Estudios Universitarios)

En cualquier caso, no se dará ayuda para repeticiones de curso.

En el caso de hijos trabajadores/as con calificaciones extraordinarias, en cualquier grado de estudios, la Empresa podrá premiarlo en cuantías superiores a su libre albedrío.

Tendrán ayuda de estudios los trabajadores/as de la Empresa, siempre que cursen estudios oficiales y útiles para el puesto de trabajo y desarrollo en la Empresa, por el total de la

matrícula.

Para los hijos de los trabajadores/as que estén en edad de escolarización obligatoria, de 0 a 16 años, tendrán una ayuda económica para comedor de 30 € mensuales actualizables anuales al incremento IPC. El periodo establecido para el pago será de Septiembre hasta el mes de junio ambos inclusive.

Dichas becas se harán efectivas en el mes de Septiembre de cada año, previa presentación por el personal de la Empresa, de la matrícula correspondiente o certificación.

La fecha determinante de periodos será el 30 de Agosto.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 36.- Con independencia a las sanciones que según la Ley, del Estatuto de los Trabajadores/as y Reglamento de Régimen Interior, puedan merecer las faltas que se indican a continuación, se sancionará a los productores que las cometan, con arreglo a los apartados siguientes:

A.- Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes apartados.

B.- Graduación de las faltas: Toda la falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en LEVE, GRAVE o MUY GRAVE.

Primero.-

Faltas leves: Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a los treinta minutos en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar el proceso productivo de la Empresa.
- 6.- No atender al público con corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Falta al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- 10.- El fumar en horas de trabajo y dentro de los distintos sectores de Fabricación y

almacenaje. Si el hecho de fumar se realizase en los lugares específicamente anotados como de "NO FUMAR", se considerará como falta grave o muy grave.

Segundo.-

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el periodo de treinta días. En el caso de ser una de ellas superior a treinta minutos, se considerará la falta como muy grave.
- 2.- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante el periodo de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar en la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos, se considerará como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
- 11.- La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.
- 12.- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13.- Salida del trabajo: El personal que abandone su trabajo antes de sonar la señal para la terminación de la jornada.
- 14.- Falta de responsabilidad: En el caso de que un productor deba ser relevado de su puesto de trabajo y se negase a continuar en el mismo, por no acudir quién deba sustituirle, por causas justificadas u otros motivos, de accidente, enfermedad, etc., así como no cumpliera la orden de reincorporarse a otro puesto de trabajo, que de acuerdo con las necesidades de la organización y la producción según el apartado 4 del Artículo 5.- de este Convenio. Nunca podrá obligársele a permanecer en su puesto de trabajo, luego de haber cumplido su jornada laboral más de dos horas y percibiendo ésta prolongación como horas extraordinarias. Idéntica sanción tendrán los trabajadores/as que, debiendo relevar a un compañero no comparezcan a hacerse cargo del puesto de trabajo, en el instante que suene la señal para iniciar la tarea.

Tercero.-

Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo, o en cualquier otro lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o alucinógenos.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños de la misma, datos de reserva obligada.
- 8.- Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 9.- El incumplimiento del deber de autoprotección o de las medidas de prevención de riesgos laborales que son exigibles al trabajador/a.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes, será siempre considerado como muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.
- 15.- Utilización de forma ilícita o sin permiso de datos del personal de plantilla o referidos a las actividades de la empresa.

Cuarto.-

Régimen de sanciones: Corresponde a la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, y la de las faltas graves y muy graves requerirá además, que previamente sea oído el trabajador/a afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que al

propio trabajador/a, de toda sanción que imponga.

Quinto.-

Sanciones máximas: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves : Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

Sexto.-

Prescripción: La facultad de la Empresa para sancionar, de acuerdo con lo establecido en el Art. 60 del Estatuto de los Trabajadores/as, caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para 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.

CAPÍTULO VIII

COTIZACIÓN Y ABSORCIÓN DE MEJORAS

ARTÍCULO 37.- Las cantidades que satisfaga la Empresa por mayores salarios, plus de productividad, prima de asiduidad, vacaciones, pagas extraordinarias reglamentarias, beneficios, en virtud del presente Convenio, sobre los mínimos reglamentarios, se computarán para la Seguridad Social, de acuerdo con las normas vigentes en cada momento y hasta los topes máximos establecidos o que se establezcan.

Dichas cantidades serán absorbibles y compensables con cualquier aumento de salarios, que por Ley, disposición general, norma o Convenio, se efectuará en el futuro y en el más amplio sentido, y computadas la totalidad de las condiciones, globalmente y por periodo anual.

ARTÍCULO 38.- Las disposiciones del presente Convenio, en cuanto a más favorables en su conjunto para los trabajadores/as a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones se hallaban en vigor a la fecha de su iniciación y que, concurrentes con las pactadas, ya que consideradas globalmente, son superiores, por lo que resultan absorbidas y compensadas.

ARTÍCULO 39.- Con el fin de facilitar la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, y sin perjuicio de las atribuciones de la Inspección y Delegación de Trabajo y Juzgado de lo Social se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, designados por el mismo, designando el Presidente y Secretario que estimaran conveniente, pudiendo ser asistidos por sus Asesores, que tendrán

voz pero no voto.

SEGURO COLECTIVO PARA PLAN DE JUBILACIONES

ARTÍCULO 40.- La Empresa destinará un porcentaje sobre los salarios brutos devengados en 2011, de cada empleado al plan de pensiones. Para la vigencia de este Convenio, se seguirá el siguiente sistema de aportaciones:

Del 01/01/2012 al 31/12/2012 2,35 %

Del 01/01/2013 al 31/12/2013 2,40 %

Del 01/01/2014 al 31/12/2014 2,45 %

Esta aportación se realizará a través de una Empresa de Seguros de reconocida solvencia, y para tener derecho a la misma, es condición indispensable que el empleado haya prestado servicios un tiempo mínimo de SEIS MESES. Estas cantidades destinadas al Plan de Jubilación que serán aportadas en años venideros, se concederán mientras el empleado se halle en servicio activo en la Empresa y quedará sin efecto al causar baja definitiva por JUBILACION, INVALIDEZ u otras causas, siendo la fecha tope para poder percibir este beneficio cuando se cumplan los 65 años de edad.

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 41.- En lo relativo a los derechos sindicales de los Trabajadores/as, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical; el Estatuto de los Trabajadores/as y demás disposiciones legales vigentes en cada momento. Se hace constar expresamente que los miembros del Comité convocados por la Empresa que estén realizando trabajos nocturnos, así como los que estén fuera de turno y deban asistir a cualquier reunión, se compensarán las horas que empleen como horas sindicales, cuando alguna de estas reuniones, coincida con su turno de noche, o fuera de su turno..

ARTÍCULO 42.- Se establece como periodo para el cálculo y abono de las retribuciones del presente Convenio, el mes natural, verificándose el pago dentro de los seis días hábiles del mes siguiente de que se trate.

No obstante lo anterior, y a fin de facilitar una mejor disponibilidad económica, los días 20 de cada mes se abonará por la Empresa a cada trabajador/a, un anticipo a cuenta de su salario de dicho mes, por un importe de 600'- EUROS, que será deducido de la liquidación mensual.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 39/1978 de 5 de Diciembre, tanto el anticipo indicado de 600'- EUROS como liquidación mensual, se satisfará a cada trabajador/a por transferencia a la entidad bancaria que designe el mismo.

ARTÍCULO 43.- Los días 18 de Marzo, 24 y 31 de Diciembre, vísperas de San José, Navidad y Año Nuevo respectivamente, se concederá fiesta a todo el personal que trabaje a turno, a partir de las 14 horas. La jornada anterior al primer día de Pascua se concederá permiso a partir de las 22 horas, compensándose con la recuperación a que hubiere lugar cada una de ellas.

ARTÍCULO 44.- En relación con lo acordado en el acta del Comité de Empresa de fecha 16 de Octubre de 1981, sobre retribución compensatoria al personal que trabaje en continuo por ciclos de cuatro semanas, en turnos rotatorios, se especifican a continuación las cantidades a abonar por los siguientes conceptos:

Para el primer año que comprende del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2012:

€ Por sábado trabajado: 111.43 EUROS.

€ Por domingo trabajado: 111.43 EUROS

€ Por festivo trabajado: 158.80 EUROS

Al festivo que caiga en sábado se sumarán 30 euros para toda la vigencia del convenio

Se pagará una prima por festivo extra paro de fábrica a los trabajadores que por turno le corresponda acudir al puesto de trabajo con las correspondientes cantidades:

2012 60€

2013 70€

2014 80€

Los operarios que trabajen en sábados, domingos y festivos este día computará como jornada laboral compensatoria. En consecuencia al haber compensación no se pagarán horas extraordinarias.

En todos los casos, para los períodos de 1 de Enero de 2012 a 31 de Diciembre de 2014 aplicará la cláusula de revisión salarial de la disposición transitoria primera.

Al personal que por turno le corresponda trabajar cinco horas del sábado se le abonará la parte de la prima de sábado proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 44.- La organización y planificación de la rotación de turnos continuados, será estudiado conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección, con el compromiso de ambas partes de encontrar la solución más adecuada, que permita a los empleados que trabajan en estos turnos, articular un sistema que mejore sus condiciones de trabajo.

BRIGADAS DE EMERGENCIA

ARTÍCULO 45.- Por la importancia y relevancia que tienen las Brigadas de Emergencia y con el fin de reconocer la dedicación de todos aquellos trabajadores/as que pertenecen a las Brigadas de Emergencia, se establecen los siguientes importes, para el periodo de convenio vigente.

Brigadas

- 1er. Año Convenio 55 €
- 2º. Año Convenio 60 €
- 3er. Año Convenio 65 €

PRIMA DE POLIVALENCIA

ARTÍCULO 46.- Para beneficiarse de la Prima de Polivalencia, será necesario cumplir la siguiente condición mínima:

DESEMPEÑAR, AL MENOS, DOS PUESTOS DE TRABAJO DE TURNO CONTINUADO O UN PUESTO DE TURNO CONTINUADO MÁS UN PUESTO DE MAÑANA € TARDE O TURNO CENTRAL.

A título aclaratorio, se adjunta una tabla en la que se especifica el criterio mínimo de desempeño de Puestos de Trabajo que serán considerados Polivalentes:

	TURNO CONTINUADO	TURNO MAÑANA	TURNO TARDE	TURNO CENTRAL
TURNO CONTINUADO	POLIVALENCIA	POLIVALENCIA	POLIVALENCIA	POLIVALENCIA
TURNO MAÑANA	POLIVALENCIA	NO	NO	NO
TURNO TARDE	POLIVALENCIA	NO	NO	NO
TURNO CENTRAL	POLIVALENCIA	NO	NO	NO

Siempre que se realice la función de polivalencia y en función de los Puestos de Trabajo que se desempeñen, la prima de polivalencia se fija en los precios siguientes:

POR DESEMPEÑAR CON PLENAS GARANTÍAS 2 PUESTOS DE TRABAJO según el criterio anteriormente expuesto = 499´67 € / brutos año.

POR DESEMPEÑAR CON PLENAS GARANTÍAS 3 PUESTOS DE TRABAJO según el criterio anteriormente expuesto = 753´22 € / brutos año.

POR DESEMPEÑAR CON PLENAS GARANTÍAS 4 ó MÁS PUESTOS según el criterio anteriormente expuesto = 1124,53 € / brutos año.

Esta prima se abonará proporcionalmente durante los doce meses del año, mientras que el operario, analista o trabajador/a en cuestión desempeñe varios puestos de trabajo y siendo responsabilidad de los Responsables de Sector junto con Recursos Humanos quienes valoren el nivel de Polivalencia de cada uno de los trabajadores/as "polivalentes".

En el momento que un trabajador/a, deje de realizar la función de polivalencia, dejará de percibir la prima.

ROQUEFLEX

ARTÍCULO 47.- RoqueFlex es el Plan de Retribución Flexible que la empresa implanta. Mediante el Sistema de Retribución Flexible el empleado tiene la posibilidad de redistribuir su retribución pudiendo elegir entre una serie de beneficios que la empresa le ofrece. Esto permite al empleado gestionar su propia compensación total para adaptarla a sus preferencias o necesidades individuales.

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 48.- Roquette Laisa España S.A. vela por ofrecer a sus trabajadores/as un espacio de trabajo seguro cumpliendo con todas las leyes y reglamentos vigentes.

Los principales objetivos de la Empresa son los siguientes:

- € Proteger a las personas con un objetivo final de 0 accidentes
- € Satisfacer a nuestros trabajadores/as ofreciéndoles un entorno laboral seguro, fiable e innovador
- € Prevenir los accidentes de trabajo en nuestras actividades

Es imprescindible que todos los trabajadores/as de nuestro grupo sean sensibles a cada una de las temáticas, comprometiéndose a adherirse a cualquier circunstancia de esta cultura de prevención y seguridad.

Por su parte la Empresa se compromete a asegurar una gestión rigurosa y fiable con el fin de proseguir activamente con nuestro planteamiento voluntario de mejora continua realizando las inversiones necesarias para cumplir los objetivos.

ARTÍCULO 49.- Medio ambiente: La empresa integrara en su estrategia global una voluntad de gestionar sus actividades respetando el medio ambiente. Esta estrategia implica el control permanente y riguroso de los impactos industriales.

La política medioambiental de Roquette Laisa España S.A. se apoya sobre cinco principios fundamentales:

- € El respeto de los reglamentos y sus evoluciones
- € El control de los parámetros medioambientales
- € La utilización de tecnologías que preserven el medioambiente respetando los grandes equilibrios económicos de la empresa
- € La reducción de los residuos y la valorización de la subproducción generados en la actividad
- € La prevención y la gestión de los riesgos

DISPOSICIONES FINALES

Todas las cantidades y derechos económicos que se fijan en este Convenio, a favor de todo el

personal de esta Empresa y por todos los conceptos, sufrirán las deducciones que por el concepto de pagos a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas determina la Ley, así como serán de cuenta de los trabajadores/as, la cuota obrera que les corresponda en el Régimen General de la Seguridad Social.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.-

PRIMERO.-

1.1 Para la de vigencia del convenio colectivo, se aplicarán exclusivamente a las tablas salariales que constan en el Anexo "Tablas Salariales", el incremento del IPC real para cada uno de los años, al que se adicionará el 0'4%. Para el segundo se le aplicara un 0'2% y el tercero un 0'1%

Incremento del IPC Año 2012 IPC real + 0'4

Año 2013 IPC real + 0'2

Año 2014 IPC real + 0'1

1.2 No obstante, en el supuesto de que el IPC real no coincidiese con el IPC previsto, el trabajador/a tendrá derecho en todo caso a las cantidades referidas anteriormente.

AYUDA A TRABAJADORES/AS CON HIJOS MINUSVALIDOS

Los trabajadores/as con hijos que tengan minusvalía oficialmente reconocida, recibirán en la nómina de cada mes desde enero hasta diciembre (12 meses) una ayuda cuyo importe será:

GRADO MINUSVALÍA OFICIAL IMPORTE MENSUAL AYUDA

Entre el 33% y el 50% 30 € / mes

Entre el 51% y el 75% 40 € / mes

Más del 75% 50 € / mes

Los trabajadores/as con hijos que tengan enfermedades crónicas oficialmente reconocidas por la SS, recibirán en la nómina de cada mes una ayuda cuyo importe será 100 euros.

La edad de minusvalía y ayuda a hijos con enfermedades crónicas se prolongará hasta los 21 años

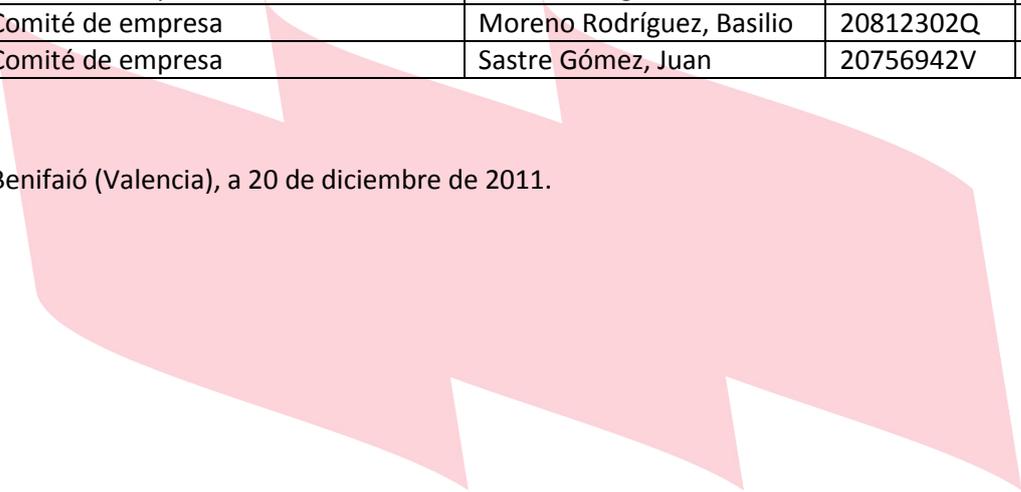
Benifaió (Valencia), a 20 de diciembre de 2011.

Reunidos los miembros del Comité de Empresa y la representación de Roquette Laisa España S.A., constituidos como Comisión Negociadora y reconociéndose como interlocutores válidos, queda aprobado el presente Convenio por unanimidad.

FUNCIÓN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	FIRMA
Representación de la empresa (DG)	Obiol Solas, Rafael	02887792G	
Representación de la empres(DRRHH)	Ballester Ferrer, Felipe Vte.	24351646M	

Comité de empresa	Clérigues Blasco, Javier	20821582G	
Comité de empresa	Esplugues Gil, José	20772465S	
Comité de empresa	García García, Prudencio	20788881D	
Comité de empresa	Torró Yago, Laura	33522999Q	
Comité de empresa	Ferrando Gosp, Pilar	24376919R	
Comité de empresa	Marí Martínez, Joan	20790501L	
Comité de empresa	Sanz Domingo, Salvador	20825297Q	
Comité de empresa	Moreno Rodríguez, Basilio	20812302Q	
Comité de empresa	Sastre Gómez, Juan	20756942V	

Benifaió (Valencia), a 20 de diciembre de 2011.



STICS

INTERINDICAL
≡ VALENCIANA