

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-14459 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Nutrexpa, S.L. para los años 2014-2015*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nutrexpa, S. L., para su centro de trabajo en Reinosa, suscrito con fecha 7 de julio de 2014 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de octubre de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
NUTREXPA, S.L. EN REINOSA**

AÑOS 2.014 y 2.015.

**Capítulo I
Disposiciones Generales**

Artículo 1.- Ámbito territorial.

Este Convenio afecta al Centro de Trabajo de Nutrexpa, S.L. en Reinosa.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

Este Convenio es de aplicación al personal que trabaje en el Centro de Trabajo indicado e igualmente a aquellas personas que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en el mismo.

Este Convenio ha sido redactado, de común acuerdo, por la Comisión Negociadora, integrada por los Representantes de la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa del Centro de Trabajo.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2014, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y la de su depósito y registro por la Autoridad laboral competente.

Su duración será de dos años, contados a partir de su entrada en vigor, finalizando, por tanto, al 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

1. El presente convenio quedara denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2015.

2. La mesa de negociación del siguiente convenio deberá constituirse en el plazo de 1 mes a partir de la denuncia del Convenio.

3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de 15 días como máximo a partir de la constitución de la comisión negociadora.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados, no pudiendo tener una duración superior a 14 meses dichas negociaciones.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

4. Si una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del nuevo convenio las partes no alcanzasen un acuerdo, las dos partes se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

5. Al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se mantendrán todas las condiciones establecidas en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio que tengan carácter económico se establecen como mínimas, por lo que los pactos o condiciones más ventajosas subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas.

Artículo 6.- Legislación Complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Capítulo II Organización de Trabajo

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Las modificaciones por la adopción de sistemas de racionalización, automatización y modernización, así como la reestructuración de puestos de trabajo y turnos, se realizarán sin perjuicio de las competencias contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa.

Artículo 8.- Clasificación profesional y movilidad funcional.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán encuadrados en 4 grupos profesionales:

Producción: Incluye al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de índole material o mecánica, cuyas labores consisten en operaciones instrumentales repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas. Es característica principal de los trabajadores/as pertenecientes a este colectivo la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo. Se incluye en este grupo al personal dedicado a los procesos de carga, descarga y coordinación de las entradas de materias primas y salidas de producto terminado. Son trabajadores/as directa o

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

indirectamente vinculados a las operaciones industriales, asumiendo los diferentes niveles de complejidad exigibles.

Mantenimiento: Personal especializado, dedicado a las tareas de preparación, prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta. Es requisito necesario en este grupo profesional el disponer de una formación reglada específica o experiencia equivalente para el desempeño de su trabajo.

Administración: Quedaran comprendidos en este grupo quienes realicen tareas o procesos de índole administrativa y otros análogos no directamente relacionados con las operaciones industriales.

Calidad: Personal encargado de las funciones o actividades propias del proceso de control o verificación de la conformidad con las especificaciones de calidad. Es requisito necesario en este grupo profesional el disponer de una formación reglada específica o experiencia equivalente para el desempeño de su trabajo.

Dentro de los Grupos Profesionales se fijan niveles retributivos que tienen como único objetivo retribuir de forma diferenciada la mayor o menor complejidad del trabajo.

Los niveles retributivos están reflejados en el Anexo II.

En Anexo I se encuentra relación de puestos actuales y niveles, en los que estarían encuadrados.

Los puestos de nueva creación se incluirán por asimilación.

El cambio al nuevo sistema de clasificación profesional no tendrá repercusión alguna en el salario del trabajador en el momento de la firma del presente Convenio.

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.

El trabajador solamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Trabajos de Nivel superior:

Cuando el trabajador realice trabajos de Nivel superior al reconocido, percibirá la diferencia retributiva correspondiente desde el primer día.

Trabajos de Nivel inferior:

Los trabajos de Nivel inferior solo podrán realizarse cuando se den las necesidades imprevisibles en la actividad de la empresa, respetándose el salario y el Nivel reconocido previos a la movilidad del trabajador afectado y que no supongan un menoscabo a la dignidad del trabajador y a su formación profesional.

Artículo 9.- Información.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

La empresa facilitará al Comité de la misma, al menos cada tres meses, información sobre los temas determinados en los puntos 1.1 y 1.7 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como del 1.2 del mismo artículo, cuando corresponda.

Capítulo III Jornada Laboral

Artículo 10.- Jornada Laboral.

La jornada anual será de 1.800 horas anuales.

Turno "A":

Se adscribe a este turno el personal Técnico y Administrativo, el cual prestará servicios de lunes a viernes en el siguiente horario:

- De 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas para los días comprendidos entre el 22 de Agosto y el 20 de Julio del siguiente año.
- De 9:00 a 14:00 horas y de 16:30 a 19:30 horas para los días comprendidos entre el 21 de Julio y el 21 de Agosto.

Las referencias al personal adscrito a este turno deben adecuarse a la nueva clasificación profesional y niveles retributivos previstos en el Anexo I.

Turno "B":

Se adscribe a este turno los Encargados generales y/o de Sección, el personal de líneas de producción y envasado, logística, mantenimiento y Control de Calidad, el cual prestará servicios de lunes a viernes en el siguiente horario:

Equipo 1): de 6 horas a 14 horas
Equipo 2): de 14 horas a 22 horas
Equipo 3): de 22 horas a 6 horas

Turno "C":

Se adscribe a este turno los Encargados de Sección y el personal de líneas de producción y envasado, logística, mantenimiento y control de calidad, etc., que sean contratados específicamente para ello. Los adscritos prestarán servicio en régimen continuo de lunes a domingo, con 5 días de trabajo a la semana, en el siguiente horario:

Equipo 1): de 6 horas a 14 horas
Equipo 2): de 14 horas a 22 horas
Equipo 3): de 22 horas a 6 horas

Todos los Equipos de cada turno rotarán semanalmente.

Con el fin de garantizar el descanso semanal de 2 días, llegado el momento de la implantación de este turno, se formalizarán cuadrantes de trabajo estableciendo los

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

descansos de forma rotativa.

El personal de este turno percibirá, exclusivamente a partir del momento de la puesta en marcha de este sistema de trabajo y por el tiempo que dure el mismo un Plus Turno C de 50€ mensuales.

Descanso para "bocadillo":

Los turnos "B" y "C" tendrán un descanso para bocadillo de 15 minutos, será considerado como tiempo efectivo de trabajo y se tomará en las siguientes franjas horarias:

- Jornada de mañana: de 08:45 a 9:30
- Jornada de tarde: de 17:45 a 18:30
- Jornada de noche: de 01:45 a 2:30

Estas franjas podrán adelantarse o retrasarse 30 minutos en caso de averías en los equipos o fallos en los procesos.

Arranque de Líneas:

El personal necesario para el arranque de las líneas que estén en jornada de mañana, entrarán al trabajo una hora antes del inicio del turno, con el fin de que las masas estén preparadas para que pueda iniciar el trabajo el resto del personal, coincidiendo con la hora general de llegada. Esta hora se retribuirá mediante el concepto de plus de arranque en función de las horas realizadas.

Jornadas nocturnas:

La Dirección del Centro podrá cambiar la realización de las jornadas de noche por jornadas diurnas según las previsiones de producción, excepto para aquellas personas mínimas necesarias (personal adscrito al turno de noche de forma continua) para atender labores de mantenimiento, limpieza de las máquinas, vigilancia y puesta a punto de los hornos y preparación de la producción para la jornada diurna.

Distribución irregular de la jornada:

Se establece una distribución irregular de la jornada de 12 días laborables, en cómputo anual de saldo continuo acreedor o deudor (de los 12 últimos meses) en régimen de Sábados para atender fluctuaciones de mercado.

Todo el personal del Centro queda obligado a prestar servicios, si es requerido para ello en un máximo 12 sábados, o descansar entre 12 ó 24 jornadas, según la necesidad que se produzca antes.

La Dirección del Centro:

- Convocará dichas jornadas, tanto si se trata de prestar servicio como de librar, con 7 días de antelación.
-
- Decidirá en un plazo de 3 meses, después de haberse producido el hecho, las compensaciones por las jornadas trabajadas, según sus previsiones de producción, las cuales podrán ser por cada sábado trabajado una de las dos opciones siguientes:

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

1. Un día de descanso más 55€ por Sábado efectivamente trabajado ó
2. Dos días de descanso.

La Dirección podrá cubrir sus mayores necesidades de producción y en las condiciones que afecten a cada colectivo, con:

- 1) Personal del Turno B) que suscribió acuerdos escritos para trabajar en fines de semana.
- 2) Personal del Turno C).
- 3) Personal que voluntariamente se adhiera.

Artículo 11.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 23 días laborables, reuniéndose las partes a efectos de fijar las fechas, para su disfrute, en la última semana del año anterior al que corresponda o en la inmediata siguiente a la fecha de publicación del calendario de fiestas laborales por el Estado, Comunidad Autónoma o Entidad Local, sin que este acuerdo condicione la próxima negociación colectiva.

La retribución en vacaciones consta de los conceptos salariales Salario Base, Antigüedad y Plus de Puntualidad y Asistencia.

En los casos en que al comenzar el período vacacional asignado al trabajador, éste se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada, las vacaciones se disfrutarán, a partir del alta correspondiente, en un nuevo período pactado nuevamente entre la Dirección del Centro y el trabajador.

Si durante el disfrute del período vacacional el trabajador está afectado por una situación de I.T., documentalmente acreditada, se le asignará un nuevo período vacacional por los días que no haya podido disfrutar, incluso después de finalizar el año natural.

En los casos en los que al trabajador se le reconozca el derecho a un nuevo período de vacaciones, éste lo realizará, en todo caso, cuando las necesidades del centro lo permitan.

Las vacaciones se devengarán por año natural a partir del 1.1.2012.

Con el objetivo de no perjudicar a los trabajadores que iniciaron su contrato de trabajo con la Empresa antes de dicha fecha, llegado el momento, su liquidación de saldo y finiquito se realizará considerando el devengo en proporción al tiempo trabajado entre el 1º de Julio al 30 de Junio del siguiente año.

Artículo 12.- Calendario laboral.

Al inicio de cada año, el Calendario laboral se elaborará y acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 13.- Licencias y permisos.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro como pareja de hecho.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cinco días. El trabajador tendrá derecho a hacer uso de estas licencias retribuidas en el caso de enfermedad, accidente u hospitalización de familiares, mientras dure la causa que las motiva y no necesariamente durante los primeros días de la misma. Asimismo, en el supuesto de que la hospitalización del familiar dure menos tiempo que el previsto para la licencia retribuida, el trabajador podrá consumir la totalidad de la misma, mientras su familiar no haya tenido el alta médica.
- c) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, para familiares hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de nacimientos de hijos o en el de fallecimiento de padres, hijos ó cónyuge del trabajador/a, la licencia incluirá al menos dos días laborables.

Tendrán la consideración de enfermedad grave los siguientes casos: 1- que así lo exprese literalmente el médico, 2.- siempre que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica del enfermo.

- d) En caso de traslado de domicilio habitual, un día si se produce a menos de 20 km., y dos días cuando se exceda esa distancia.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, cuando éste sea inexcusable.
- f) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes, justificando dicha asistencia con posterioridad, de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, de una hora diaria, cuyo período podrá ser dividido en dos medias horas a petición de la persona interesada, pudiendo asimismo sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a elección de la persona trabajadora.
- h) Cuando el cumplimiento del deber referido en apartado e) suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado primero el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de un cargo, perciba una indemnización, se descontará ésta del salario a que tuviera

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

derecho en la empresa.

- i) En caso de ausencia por enfermedad justificada, con aviso al empresario y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.
- j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- k) Un día por fallecimiento de un sobrino.
- l) Por el tiempo indispensable para la consulta médica del trabajador, debidamente justificada. Las visitas a facultativos de la medicina privada no podrán superar 12 horas anuales.
- m) Las parejas de hecho inscritas como tales, tendrán los mismos derechos que los matrimonios convencionales en materia de licencias retribuidas.

Además de los permisos señalados en los apartados anteriores, todos los trabajadores podrán disfrutar de 8 horas al año, que se podrán dividir en dos fracciones de 4 horas, para atender asuntos propios. El disfrute de esas horas, que no requerirá justificación alguna, estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. El empleado se obliga a comunicar a la Empresa su pretensión, con 7 días naturales de antelación.
2. Que no haya en el mismo puesto y equipo de trabajo del solicitante, alguna otra persona que disfrute esta licencia en las mismas fechas, salvo que a criterio de la Dirección, la organización del trabajo lo permita.

Artículo 14.- Excedencias.

Todo trabajador fijo, con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de cinco años. Cumplido dicho período de excedencia el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo comunicándolo con treinta días de antelación a la fecha de vencimiento, salvo que hayan transcurrido más de 12 meses, en este caso, mantendrá un derecho preferente para la reincorporación a la Empresa.

En los casos de excedencia por cuidado de hijo menor se amplía a tres años el período de excedencia.

En todos los casos de excedencia forzosa, y especialmente en la que se produzca para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que tendrá una duración máxima de dos años, se podrá proceder a la finalización de la misma, cuando se acredite la finalización de la causa que posibilitó la excedencia.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

En estos casos la sustitución del trabajador se efectuará mediante el contrato de interinidad, vigente hasta la reincorporación del excedente.

Artículo 15.- Permiso por motivos particulares.

Por motivos particulares, el personal podrá solicitar hasta un mes de permiso al año sin sueldo, sin que esto signifique coste de Seguridad Social para la Empresa ni para el trabajador.

Cuando este permiso sin sueldo sea inferior a cinco días laborables seguidos no se dará de baja en Seguridad Social al trabajador/a asumiendo cada parte las cotizaciones que procedan; ésta excepción a la norma general sólo se producirá una vez cada tres meses.

Este permiso se solicitará con tres días de antelación, salvo que alguna causa debidamente justificada lo impida.

Artículo 16.- Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan reducir el máximo indispensable la realización de las horas extraordinarias con los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Voluntarias.
- b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgos de materias primas: Serán obligatorias.

El valor de las horas extraordinarias en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 por 100.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo y festivos así como aquellas que lo sean en sábados que por la razón de calendario no se trabajen, serán incrementadas en el 100 por 100, sobre el valor de la hora ordinaria.

Capítulo IV Retribuciones

Artículo 17.- Incremento salarial.

Se establece un incremento salarial del 0,5% sobre todos los conceptos salariales para los años 2014 y 2015 cuyos importes se reflejan en el Anexo II y III.

Artículo 18.- Salario base.

Es el que se fija para cada Nivel en el anexo número II y III y servirá de base para el

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

cálculo de algunos complementos.

Artículo 19.- Antigüedad.

El personal contratado en plantilla en el momento de la firma del Convenio 2011-2013, devengará aumentos periódicos en concepto de antigüedad en la empresa.

Los aumentos periódicos consistirán en un máximo de 10 trienios por el importe establecido en los anexos salariales.

Estos incrementos se devengarán a partir del día 1 del mes siguiente al que cumple cada trienio.

Artículo 20.- Plus de puntualidad y asistencia.

Se establece un plus de puntualidad y asistencia al trabajo. Se percibirá únicamente en los casos de permanencia efectiva durante la jornada completa de trabajo, con la sola excepción del período de vacaciones y licencias reglamentarias, en que será abonado.

Este plus no se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 21.- Plus de amasado.

Todo el personal que realice efectivamente las funciones de amasado percibirá un plus de amasado cuyo importe diario se refleja en los anexos salariales.

Este plus no se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 22.- Plus de arranque.

Todo el personal que realice efectivamente las funciones de arranque percibirá un plus de arranque cuyo importe diario se refleja en los anexos salariales.

Este plus no se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 23.- Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base, antigüedad y plus de puntualidad y asistencia cada una de ellas, abonándose la primera con el mes de marzo; del 15 al 20 de julio, la segunda, y del 15 al 20 de diciembre, la tercera.

El importe de las pagas extras será proporcional al tiempo trabajado entre las fechas que para cada una de ellas, se detalla a continuación:

Paga Extra de Marzo: del 1 de enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Paga Extra de Julio: del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del siguiente.

Paga Extra de Diciembre: del 1 de diciembre del año anterior al 30 de Noviembre del siguiente.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

Artículo 24.- Complementos de trabajo nocturno.

1. El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 del salario base de su nivel retributivo, distinguiendo los siguientes supuestos:

a) Si se trata de un período de tiempo que no exceda de cuatro horas trabajadas, se percibirá por las horas realmente trabajadas.

b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece, se percibirá por el total de la jornada.

2. El personal que a la entrada en vigor del presente convenio preste sus servicios de forma fija en horario nocturno, se les compensará con un plus económico de 30 € en las 12 mensualidades ordinarias a partir del 1 de enero de 2012, dejándose de percibir dicho plus cuando pase a realizar sus tareas en jornada diurna.

Capítulo V Condiciones Sociales

Artículo 25.- Enfermedades y accidente de trabajo.

En el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, debidamente acreditada, la Empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social por el tiempo que exceda de tres días.

Si se produce hospitalización, incluso estando de vacaciones, tal complemento se percibirá por el enfermo desde el primer día de la misma. La hospitalización deberá acreditarse en las oficinas de la Empresa, dentro de los tres días siguientes al que tenga lugar. No se incluye la prestación por maternidad.

En los casos de incapacidad temporal por accidente, enfermedad profesional o riesgo por embarazo, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de las prestaciones obligatorias desde el primer día, siempre que la baja se produzca con extensión del parte de accidente correspondiente.

Artículo 26.- Prestaciones en especie.

Todo el personal tendrá derecho a comprar mensualmente, cinco cajas de los productos del Grupo que se encuentren habitualmente en el almacén de Reinosa, al precio de tarifa menos el 45 por 100 de descuento.

Artículo 27.- Jubilación parcial.

1. La Dirección del Centro atenderá aquellas solicitudes de jubilación parcial efectuadas por el personal adscrito a las líneas de producción, durante la vigencia del presente Convenio, que reúna las condiciones establecidas por la Ley General de la Seguridad Social, celebrándose simultáneamente un contrato a tiempo parcial, en las

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

condiciones siguientes:

- La solicitud deberá ser formulada por escrito, al menos con 6 meses de antelación.
- La jubilación deberá ser de cómo mínimo el 50% de la jornada.
- La prestación de servicio de forma acumulada anual será realizada en las fechas que establezca la Dirección del Centro.

Artículo 28.- Seguro de Vida e invalidez.

La Empresa concertará una Póliza de Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total a favor de su personal, por los siguientes riesgos y capitales:

Fallecimiento:	9.000 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta ó Incapacidad Permanente Total:	15.000 euros.

El carácter de la póliza, y de las cuantías reflejadas en el presente artículo tienen la condición de garantía mínima a percibir por el trabajador. En el supuesto de que por decisión unilateral de la empresa, se establezca cualquier modificación al alza de las cuantías o contingencias aseguradas, le facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y los supuestos objeto de aseguramiento en cada momento, prevaleciendo dicha mejora sobre lo reflejado en el párrafo anterior.

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

Capítulo VI Comité de Empresa y Derechos Sindicales

Artículo 29.- Comité de Empresa.

Es el órgano colegiado de representación de los trabajadores en la Empresa y tendrá las garantías y funciones que le otorgue la Legislación vigente.

Cada miembro del Comité podrá acumular las horas de que dispone individualmente para utilizarlas, sin tener en cuenta el límite mensual dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, por el período comprendido en la vigencia de este convenio y así mismo entre compañeros, con la correspondiente autorización.

Artículo 30.- Cuota sindical

La Empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose de la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponda.

La Central Sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, poniendo en su conocimiento la cuenta bancaria a que hayan de transferirse la totalidad de las cuotas deducidas a favor de dicha Central.

Capítulo VII Seguridad e Higiene

Artículo 31.- Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo tendrán una duración máxima de nueve meses cada una, es decir: La Empresa facilitará dos prendas de trabajo cada 18 meses, corriendo la conservación de las mismas a cargo del usuario.

Si circunstancialmente existiese algún caso de manifiesto deterioro, se facilitará al trabajador de que se trate una nueva prenda, como hasta ahora se viene haciendo.

Al personal que realice tareas en ambiente de frío, se le proporcionará un chaleco y dos prendas térmicas de manga larga.

La empresa facilitará al personal aquel calzado que sea necesario por prescripción facultativa.

Artículo 32.- Reconocimiento médico.

La Empresa se compromete a que le sea realizado a todo el personal su reconocimiento médico anual en el primer trimestre de cada año incluyendo para las mujeres el reconocimiento ginecológico. De acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se programarán campañas especiales de reconocimientos específicos (Electrocardiogramas, etc.,)

Artículo 33.- Cláusula sanitaria.

La Elaboración de los diferentes artículos de galletería se realizará bajo la supervisión y responsabilidad de los distintos encargados, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo aquellos obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario español, Reglamentación Técnico-Sanitaria y disposiciones para su desarrollo, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes.

Capítulo VIII Reglamento de Faltas y Sanciones

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

Artículo 34.- Régimen Disciplinario

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada, de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

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

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para uso ajeno a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación de servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La derivada del apartado 1 letra d) cuando sean calificadas como graves.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual.
 - l) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - m) Las derivadas de los apartados 1 (faltas leves) letra d) y 2 (faltas graves) letras f), l) y n).
 - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

SANCIONES

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

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

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

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el Organismo correspondiente.
2. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Capítulo IX Disposiciones Finales

Artículo 35.- Procedimiento en materia de reclamaciones.

Con el fin de evitar recurrir innecesariamente a las Autoridades laborales, tanto Judiciales como Administrativas, procurando agotar previamente las posibilidades de entendimiento en el marco de los órganos de la Empresa, se establece el siguiente procedimiento para resolver todo tipo de reclamaciones:

- 1.- Cualquiera que desee plantear una petición o reclamación lo comunicará

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

verbalmente a un miembro del Comité de Empresa y a su Encargado de Sección, quien si estima conveniente trasladarla al Director de Fábrica por no poder resolverla, lo hará en el transcurso de la jornada laboral en que se plantee.

2.- El Director de Fábrica ofrecerá la solución que estime conveniente o se inhibirá si considera que no entra dentro de sus facultades resolverla, autorizando a quien haya planteado la petición o reclamación para exponerla por escrito ante la Dirección de Personal de la Empresa.

3.- Salvo que se trate de un asunto de urgencia, la Dirección de Personal resolverá en el plazo de dos días, contados a partir de la recepción del escrito.

4.- Cuando los problemas planteados pudieran dar lugar a conflictos colectivos, porque afecten a parte importante de la plantilla o a la totalidad, será directamente el Comité de Empresa quien presente el escrito ante la Dirección, exponiendo sus pretensiones. Aquella resolverá en el plazo de cinco días.

5.- Sólo después de seguir estos trámites, si los problemas planteados no han sido objeto de solución podrán los interesados y quienes los representen legalmente, entablar las acciones que a su derecho correspondan.

Artículo 36.- Organismo para la resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA).

Las partes acuerdan que para la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa de Nutrexpa, S.L. del centro de trabajo de Reinosa, se someterán a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por el período máximo a la negociación del nuevo convenio.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes categorías.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

- 2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.
- 3- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
- 4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
- 5- Movilidad funcional.
- 6- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto éste artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto 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 éste Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 37.- Comisión Paritaria.

1. Se crea la Comisión Paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
2. La Comisión Paritaria se compondrá por dos miembros en representación de Nutrexpa, S.L. y dos miembros del Comité de Empresa.

Para cada reunión, cada una de las partes podrá nombrar componentes diferentes a los asignados.

Cada una de las partes que componen esta Comisión Paritaria podrá designar a un asesor que podrá asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - a) La interpretación del convenio colectivo.
 - b) La vigilancia del cumplimiento del convenio.
 - c) El desarrollo de las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
 - d) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET.
 - e) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio.
 - f) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
 - g) Elaborar su Reglamento interno de funcionamiento.
 - h) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

- i) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y contenciosas previstas por las Leyes. Sometiendo este asunto a su consideración, dictaminará en el plazo de diez días hábiles, debiendo alcanzar sus acuerdos por consenso entre las dos representaciones; en caso de imposibilidad de consenso se dará por concluida su intervención, quedando libres las dos partes para ejercitar las acciones legales que consideren oportunas.

Disposición Adicional Primera

A la firma del convenio se ascenderá a 8 personas del Nivel VI al Nivel IV,

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

ANEXO I

PRODUCCIÓN

NIVEL	PUESTO
I	Amasador polivalente y experimentado con poca necesidad de ser supervisado Preparación de equipos de trabajo polivalente y experimentado experto
II	Carretilleros y gestión de almacén (recuentos, albaranes, báscula, etc.)
III	Laminador Amasador Polivalente
IV	Ishida experto y autocontrol Maquinista Syspack Limpieza especializada de máquinas y útiles de producción Carretillero Soldi Control salida de horno
V	Tareas residuales de amasado Limpieza de amasadoras Aprovisionamiento de masa a la línea
VI	Estuchado Pesado manual Encajado Paletizado Limpieza general de instalaciones

MANTENIMIENTO

NIVEL	PUESTO
I	Electromecánico con formación adecuada
II	Eléctrico
III	Mecánico
IV	Eléctrico o Mecánico sin experiencia y/o sin formación

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

CALIDAD

NIVEL	PUESTO
I	Técnico de Calidad con formación de grado superior
II	Técnico de calidad con formación profesional
III	Documentación Auditorias. Gestión de no conformidades y planificación de acciones de mejora Supervisión de reclamaciones de clientes Pruebas Desarrollo nuevos productos e I+D
IV	Supercontrol Trazabilidad Análisis de calidad de suministros
V	Ayudantes de supercontrol, trazabilidad etc...

ADMINISTRACION

NIVEL	PUESTO
I	Técnico con formación de grado superior
II	Encargado de sección
III	Técnico con formación de grado medio
IV	Administrativo polivalente: aprovisionamientos Fábrica. Gestión herramientas corporativas
V	Recepción Atención telefónica Tareas administrativas básicas

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

ANEXO II					
Año 2014: Producción, Calidad y Mantenimiento					
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio
I	23,611	10,490	34,100	14.277,937	1,410
II	23,611	8,344	31,955	13.554,759	1,410
III	23,498	8,105	31,602	13.422,711	1,403
IV	23,498	7,032	30,530	13.061,313	1,403
V	23,373	6,079	29,452	12.683,308	1,395
VI	23,373	5,721	29,094	12.562,715	1,395
Plus de arranque diario		16,688			
Plus amasado diario		8,343			
Plus Mantenimiento anual Nivel I		12.336,930			
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6.000,000			
Año 2015: Producción, Calidad y Mantenimiento					
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio
I	23,729	10,542	34,271	14.349,327	1,417
II	23,729	8,385	32,114	13.622,533	1,417
III	23,615	8,145	31,760	13.489,825	1,410
IV	23,615	7,067	30,683	13.126,620	1,410
V	23,490	6,109	29,599	12.746,725	1,402
VI	23,490	5,750	29,240	12.625,528	1,402
Plus de arranque diario		16,771			
Plus amasado diario		8,385			
Plus Mantenimiento anual Nivel I		12.398,615			
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6.030,000			

JUEVES, 23 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 204

ANEXO III					
Año 2014: Administración					
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio
I	942,225	349,917	1.292,141	19.382,122	56,253
II	785,410	472,931	1.258,341	18.875,116	46,658
III	785,410	374,705	1.160,115	17.401,729	46,658
IV	804,700	142,420	947,120	14.206,800	42,550
V	775,700	57,640	833,340	12.500,100	42,100
Año 2015: Administración					
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio
I	946,936	351,666	1.298,602	19.479,032	56,534
II	789,337	475,296	1.264,633	18.969,492	46,891
III	789,337	376,579	1.165,916	17.488,738	46,891
IV	808,724	143,132	951,856	14.277,834	42,763
V	779,579	57,928	837,507	12.562,601	42,311

2014/14459

CVE-2014-14459