

ANEXO

Relación que se cita

DNI/CIF, interesado, número de expediente, procedimiento e importe en euros

X-8635984-J. CARMONA SANCHEZ DIANA MARCELA. RESOLUCION SOBRE EXTINCION DE PRESTACIONES.
X-6381286-M. CHAOU KARIM. RESOLUCION SOBRE EXTINCION DE PRESTACIONES.

Núm. 12.573

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), y habiéndose intentado la notificación sin que haya sido posible practicarla, por el presente anuncio se cita a los interesados que se relacionan en anexo para ser notificados por comparecencia de los actos administrativos derivados de los procedimientos que en el mismo se incluyen.

Los interesados o sus representantes deberán comparecer para ser notificados en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de la presente resolución en el BOPZ, en la sede de esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal (avenida de Tenor Fleta, 53-55, Zaragoza), de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00.

Asimismo se advierte a los interesados de que de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del plazo señalado para comparecer.

Zaragoza, 7 de noviembre de 2012. — El director provincial, Fernando de Miguel Peña.

ANEXO

Relación que se cita

DNI/CIF: X-2.835.045.
Nombre: Ayad el Jaghaoui.
Procedimiento: Resolución sobre revocación de prestaciones por desempleo.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCION DE ENERGIA ELECTRICA

Núm. 12.149

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica en los términos municipales de Mainar y Villarreal de Huerva (expte. AT 141/2012).

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública el proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto:

Titular: Avícola Venta Las Cañadas, S.L.
Domicilio: Villarreal de Huerva. Arrabal, 22.
Referencia: AT 141/2012.
Emplazamiento: Términos municipales de Mainar, polígono 503, y de Villarreal de Huerva, polígono 10.
Potencia y tensiones: 100 kVA, de 15/0,380/0,220 kV.
Acometida: Línea eléctrica aerosubterránea, trifásica, simple circuito, a 15 kV y 20 metros de longitud aérea y 275 metros de subterránea.
Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a explotación avícola.
Presupuesto: 52.916,62 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza (paseo de María Agustín, núm. 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 19 de octubre de 2012. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Kraft Foods España, S.L.U.

Núm. 12.281

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Kraft Foods España, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Kraft Foods España, S.L.U. (código de convenio 50000222011986), suscrito el día 3 de octubre de

2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 10 de octubre de 2012, requerida subsanación con fecha 18 de octubre y aportada esta el 30 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 31 de octubre de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º Objeto.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre el grupo de empresas de Kraft Foods y los empleados incluidos en su ámbito de aplicación personal, funcional y territorial definido en el presente convenio colectivo.

El grupo de empresas Kraft Foods se encuentra integrado por las entidades jurídicas: Kraft Foods España Services, S.L.; Kraft Foods España Confectionary Production, S.L.U., y Kraft Foods España Procurement GMBH, sucursal en España.

Art. 2.º Ambito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los empleados cualesquiera que sea su función pertenecientes a cualesquiera de las entidades jurídicas del grupo Kraft Foods que presten físicamente sus servicios con carácter permanente o temporal y se encuentren dados de alta en el centro de trabajo sito en calle Bodeguillas, sin número, de Ateca (Zaragoza).

Art. 3.º Ambito personal y funcional.

El convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro de trabajo, y pertenece a cualesquiera de las funciones desarrolladas e integradas dentro del objeto social de cualesquiera de las citadas entidades jurídicas pertenecientes al grupo Kraft Foods y cuyos empleados se encuentren dentro del ámbito de aplicación señalado en los artículos 1 y 2 del convenio colectivo.

No obstante, en lo que a remuneración económica se refiere, el personal clave y ATG (administrativo) adscrito al sistema de retribución de méritos establecido por la empresa le será de aplicación dicho sistema (sistema de evaluación anual individual del rendimiento), quedando por tanto excluido de la aplicación del presente convenio colectivo en lo referente a retribución económica.

Art. 4.º Ambito temporal.

El convenio entrará en vigor en el día de su firma, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOPZ, entendiéndose que todos los acuerdos y efectos económicos del mismo serán retroactivos desde el 1 de enero del año 2012. Su período de vigencia será de dos años a contar desde el día 1 de enero de 2012, finalizando en consecuencia el 31 de diciembre de 2013.

Art. 5.º Denuncia.

De no mediar denuncia por una de las partes, el convenio será prorrogado tácitamente de año en año, debiendo tramitarse su denuncia por escrito a la autoridad laboral en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de la vigencia del convenio, con los requisitos y formalidades establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, artículos 86 y 89.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Art. 6.º Revisión salarial.

La revisión salarial para la vigencia del presente convenio colectivo será como sigue:

• Año 2012:

El porcentaje de revisión salarial será igual a la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general español, en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de enero de 2012. Dicha revisión será efectiva una vez que el citado organismo proceda a la publicación de la citada tasa anual con carácter definitivo.

El citado porcentaje de revisión salarial se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2012.

• Año 2013:

El porcentaje de revisión salarial será igual al valor más bajo entre la tasa de variación anual del IPC general español y/o la tasa de variación anual del IPC general armonizado de la zona euro.

Dicha revisión será efectiva una vez conocido la tasa más baja entre los dos valores del IPC referenciados anteriormente.

Dicho porcentaje será de aplicación con carácter retroactivo al 1 de enero de 2013.

Se excluye de su aplicación al personal clave y ATG (administrativo) adscrito al sistema de retribución de méritos establecido por la empresa.

Art. 7.º *Plus de antigüedad.*

Todos los empleados que el 1 de enero de 1996 tuvieran la consideración de empleados fijos o fijos discontinuos de la plantilla de cualquiera de las tres empresas del Grupo Kraft Foods, en su centro de trabajo de Ateca (Zaragoza), percibirán en concepto de plus de antigüedad los porcentajes que a continuación se establecen sobre el salario base de cada categoría indicada en la tabla salarial anexa.

1.º trienio	6%	6.º trienio	41%
2.º trienio	12%	7.º trienio	42%
3.º trienio	18%	8.º trienio	48%
4.º trienio	24%	9.º trienio	54%
5.º trienio	25%	10.º trienio	60%

En tal sentido, los empleados afectados por el presente convenio que hayan ingresado en la empresa a partir el 1 de enero de 1996 no devengarán cuantía alguna por el concepto de “antigüedad”, teniendo en cuenta la disponibilidad en tal materia establecida por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, del Estado de los Trabajadores.

Art. 8.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Consistirá en dos mensualidades de salario real (salario base, antigüedad, plus de actividad, plus de convenio y complemento personal), abonables en las segundas quincenas de junio y diciembre, para los empleados de salario fijo, no incluyéndose en este concepto remuneraciones devengadas por porcentajes sobre ventas o cobros.

Art. 9.º *Participación de beneficios.*

La participación de beneficios de la empresa consistirá en una mensualidad de salario base del convenio, más antigüedad, Dicho abono se fraccionará en doce mensualidades.

Art. 10. *Horas extraordinarias.*

El recargo para las horas extraordinarias será del 75% para las horas trabajadas en días laborables y del 100% para las horas trabajadas en domingos, festivos y nocturnas. Dicho incremento se efectuará en ambos casos sobre el precio de la hora profesional, calculadas con arreglo a la fórmula que se establece en artículo 18.

Las horas serán de libre aceptación por parte del empleado, salvo aquellas de fuerza mayor que serán exigidas por la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como las causas de riesgo de pérdidas de materias primas y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos; en estos casos serán de obligada realización.

Se admite la posibilidad, previo acuerdo por ambas partes, de compensar estas horas extraordinarias realizadas por horas reales de descanso, en lugar de ser retribuidas económicamente.

Art. 11. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, antigüedad, paga de beneficios, plus de convenio, plus de actividad y complemento personal. Este plus se abonará de acuerdo a la siguiente escala:

Jornadas realizadas	Jornadas a abonar
7	8
5	7
4	6
3	4

Art. 12. *Desplazamientos.*

Si por necesidades del servicio, algún empleado hubiera de desplazarse accidentalmente de la localidad en la que habitualmente preste sus servicios, la empresa abonará los gastos ocasionados, siguiendo la política de la compañía.

Art. 13. *Plus de transporte.*

Se abonará para todo el personal sin distinción y en concepto de plus de transporte la cantidad de 5,96 euros por día realmente trabajado.

Una vez que se acumulen más de seis días laborables o cuarenta y ocho horas de ausencia dentro de cada año natural no se percibirá dicho plus los días de ausencia.

Art. 14. *Plus de actividad.*

El plus de actividad será el indicado en las tablas salariales anexas.

Se percibirá por día realmente trabajado y en el período legal de vacaciones (veinticuatro días laborales), así como en los días de ausencia al trabajo por causa justificada.

Art. 15. *Plus de turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad de 1,18 euros por día realmente trabajado, que será devengado por todo aquel empleado que sea susceptible de cambio de puesto de trabajo y horario dentro de su departamento.

El percibir este plus conlleva la obligación por parte del empleado de aceptar las modificaciones que en materia de puesto de trabajo y horario la empresa considere oportuno.

La empresa procurará, dentro de su competencia en la organización del trabajo, perjudicar lo menos posible a los empleados, intentando respetar los turnos y horarios prefijados.

Art. 16. *Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia de 1,54 euros por días realmente trabajado.

Art. 17. *Sistema de compensación económica de la jornada irregular.*

1) El sistema de compensación económica, retribución y recuperación de días derivados de la implantación de la jornada irregular se regirá expresamente por lo dispuesto en el presente artículo.

2) Sistema de compensación económica:

2.a. Por cada día efectivo de trabajo de jornada irregular derivado de circunstancias de mercado (aumento de volúmenes de fabricación, pedidos imprevistos) o recuperación de días derivados de improductividades, se percibirá un plus de jornada irregular por importe de 53,09 euros brutos por día efectivo de trabajo y jornada completa; y tiempo equivalente de descanso.

3) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

3.1. Compensación: Circunstancias de mercado —aumento de volúmenes de fabricación, demanda de mercado, o pedidos imprevistos—, que sea necesario trabajar en sábado o día no laborable:

a) El/los día/s de descanso se disfrutará/n siempre que sea posible en el/los día/s en que se produzcan improductividades.

b) Si el disfrute previsto en el apartado a) del presente artículo no fuera posible, el/los día/s se adicionará/n a vacaciones, o en su defecto se disfrutará/n individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado.

3.2. Recuperación: Improductividades.

Los días de trabajo perdidos derivados de este supuesto se recuperarán mediante el siguiente sistema:

a) Se recuperará en sábado/s o día no laborable donde se produzca un aumento de la demanda de mercado, o volúmenes de fabricación.

b) Caso de no ser posible la recuperación dispuesta en el apartado a), se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.

c) Cualquier otra fórmula que se acuerde por ambas representaciones.

4) En los supuestos de improductividades, se procurará que la misma se efectúe en viernes o lunes.

Art. 18. *Cálculo valor hora ordinaria.*

Fórmula para calcular el salario hora profesional:

$$\text{Salario hora profesional} = \frac{15 \times (S + A)}{H.A.}$$

DETALLE:

15 meses de abono, incluidos beneficios, Navidad y junio.

S = Salario base, plus de actividad y plus de transporte.

A = Antigüedad.

H.A. = Horas reales de trabajo al año.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 19. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 221 días laborables/año, equivalente a 1.768 horas/año para los dos años de vigencia del convenio, tanto para jornada partida como continuada.

A partir del 1 de enero de 2014 y sucesivos, la jornada será de 220 días laborables/año, equivalente a 1.760 horas/año, tanto para jornada partida como continuada.

En la jornada continuada se efectuará un descanso de quince minutos, obteniendo este la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 20. *Distribución irregular de la jornada.*

Para mejorar la adaptación a las necesidades de demanda de mercado, se establece una distribución irregular de la jornada equivalente al 10% de la jornada anual (veintidós días) para cada uno de los dos años de vigencia del convenio.

Sistema de aplicación de la jornada irregular:

1) Se entiende como jornada irregular aquellos supuestos que incidan en una o más líneas de fabricación y/o afecten al nivel de empleo del centro, y se deriven de necesidades productivas, como consecuencia de:

1.a. Circunstancias de mercado: Que originen un aumento de volúmenes de fabricación o pedidos imprevistos cuya no atención cause un perjuicio económico para la empresa.

1.b. Improductividades: Derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado que originen una situación económica o financiera de pérdidas para el centro.

1.c. Improductividades: Derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales que impidan el desarrollo normal del proceso productivo.

2) La dirección del centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación a la representación social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de proceder a su implantación:

a) Deberá mediar un preaviso de cinco días laborables.

b) Contenido de la información:

—Necesidad o requerimiento de negocio que conlleva la implantación de la jornada irregular.

—Demanda de mercado.

—Incremento de volúmenes de fabricación o cambios en el nivel de servicio requerido por la unidad comercial.

- Previsión de producción.
- Producción real.
- Stock almacenado en la fecha de reunión.

3) Procedimiento de designación de empleados:

3.a. Criterio general: Primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados voluntarios posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla.

3.b. Subsidiariamente: El criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria.

3.c. Derecho preferente: Se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados que habitualmente se encuentren adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

4) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional, entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de ecuanimidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, acordado con la representación social, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.

5) El número de días de jornada irregular derivadas de circunstancias de mercado, como por improductividades descritas en las apartados 1a, 1b y 1c, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será de veintidós días por empleado y año. Siendo trabajadas en jornadas completas de ocho horas.

Quedarán fuera de jornadas flexibles los días del mes de septiembre que el Ayuntamiento determine en el programa de fiestas patronales en todos los años de vigencia del convenio colectivo.

6) La implantación de la jornada irregular derivada de los supuestos descritos en el apartado 1 del presente artículo será facultad de la dirección del centro, teniendo carácter de obligatoriedad la realización de dichas jornadas, siempre y cuando se cumplan las condiciones pactadas en dicho apartado. De no cumplirse dichos requisitos, no podrán ser implantadas dichas jornadas flexibles.

7) La compensación económica de la implantación de la jornada irregular se regirá por lo establecido en el artículo 17 del presente convenio colectivo.

Art. 21. Ajuste de calendario laboral.

Para dar respuesta a los cambios o fluctuaciones de la demanda de mercado o de los niveles de servicio requeridos por la unidad comercial, se establece una bolsa de horas de ajuste de calendario laboral de cinco días.

A través de dicha bolsa de horas de ajuste de calendario se podrá modificar/alterar el calendario laboral anual previamente acordado y establecido en el centro.

El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido en la jornada irregular en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

Art. 22. Cuarto turno.

Cuando por circunstancias de mercado o servicio sea necesario incrementar la producción en una o varias secciones, se establecerá un cuarto turno, en los términos y condiciones que se describen a continuación:

1) Sistema de rotación: Siete días seguidos de mañana; dos días de descanso; siete días seguidos de noche; tres días de descanso; seis días de tarde; tres días de descanso.

Se fija como turno no productivo el del domingo tarde.

2) Los empleados de este sistema rotativo efectuarán la jornada anual recogida en el artículo 19 de este convenio colectivo, disfrutando de las mismas vacaciones y días festivos (excluyendo domingos) que el resto de la plantilla no adscrita a este turno.

3) El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido en la jornada irregular en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

4) El sistema de compensación se aplicará según el acta de acuerdo del 18 de diciembre de 2002 referente al cuarto turno y con las cantidades actualizadas en las tablas anexas.

Art. 23. Formación.

Para facilitar la formación del colectivo de empleados del Grupo Kraft Foods en su centro de trabajo de Ateca (Zaragoza), los empleados que realicen cursos del Plan de formación de empresa pondrán la mitad de horas de la duración del curso y la empresa la otra mitad, entendiéndose que la adhesión a los cursos es en régimen de voluntariedad.

Art. 24. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación fiestas oficiales la empresa, junto con los representantes de los empleados, señalarán el calendario laboral de la misma para el año.

Art. 25. Vacaciones.

La planificación de vacaciones se establecerá una vez conocidos los volúmenes de fabricación y niveles de servicio requeridos por la unidad comercial.

1) El empleado conocerá el período vacacional que le corresponda dos meses antes del comienzo del disfrute del mismo.

2) El período de vacaciones que tendrá derecho a disfrutar el personal afectado por este convenio será de treinta días naturales, de los cuales veintinueve se disfrutarán de forma ininterrumpida entre los meses de junio y septiembre. Los nueve días restantes se disfrutarán en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la empresa.

3) En caso de no ostentar una antigüedad en la empresa superior a un año por parte del empleado, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo transcurrido.

CAPITULO IV

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 26. Absentismo.

Ante el problema que supone el elevado nivel de absentismo existente y su negativa repercusión en la productividad y la organización del trabajo, las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de analizar las causas que generan las ausencias al trabajo, buscando aquellas medidas, tanto internas como externas, que posibiliten la reducción del nivel de absentismo.

Se entenderán como ausencias al trabajo todas aquellas debidas a causas diferentes de las enumeradas a continuación:

—Accidente de trabajo.

—Maternidad.

—Lactancia.

—Intervención quirúrgica que requiera anestesia general o epidural a partir del día de la intervención.

—Crédito horario sindical.

—Permisos no retribuidos.

Art. 27. Empleados en situación de incapacidad temporal (*contingencia común y accidente de trabajo*).

En caso de incapacidad temporal el empleado tendrá derecho a percibir una cantidad que complemente la prestación a cargo de la Seguridad Social, el importe de este complemento por IT variará en función de la causa de la IT:

Causa	Inicio	Complemento
Accidente laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Accidente no laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Intervención quirúrgica	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Enfermedad común	Del 16.º al 120.º día	Hasta el 100% del salario
	Del 121.º al 360.º día	Hasta el 90% del salario
	A partir del 361.º día	Hasta el 80% del salario

La diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el complemento por IT que corresponda será a cargo de la empresa.

En los casos de IT de duración superior a ciento veinte días, la diferencia entre lo percibido por el empleado y el 100% del salario que le correspondería, la empresa lo destinará como donativo a una obra social que, para la vigencia de este convenio, se acuerda sea la Residencia del Niño Jesús.

Cuando el absentismo general de la planta en el año en curso sea igual o inferior al 4% el empleado percibirá el 100% de su salario, entendiéndose por absentismo las ausencias debidas a enfermedad común, accidente de trabajo y permisos retribuidos. En aquellos casos que el empleado quiera donarlo a la Residencia Niño Jesús deberá comunicarlo a RRHH.

Cuando el empleado se encuentre en situación de IT por primera vez dentro de un año natural, la empresa abonará al empleado el 50% del salario durante los tres primeros días.

Art. 28. Control y seguimiento del proceso de incapacidad temporal.

A) La empresa podrá comprobar en cualquier momento la existencia de situación de IT de los empleados, bien a través del servicio médico de empresa o de cualquier otro facultativo, efectuando los reconocimientos médicos oportunos.

B) Si el empleado se negase a ser sometido a reconocimiento médico o si efectuado este se comprueba que su estado físico es compatible con otro puesto de trabajo que la empresa le pudiera asignar y el empleado se negase a aceptarlo, perderá el derecho a percibir el complemento por IT que abona la empresa.

C) Todo empleado que encontrándose en situación de IT realice trabajos por cuenta propia o ajena perderá el derecho a percibir el complemento por IT, pudiendo la empresa reclamar el reintegro de la totalidad de las cantidades abonadas por este concepto.

Art. 29. Premio por jubilación.

Se establecerá un premio por jubilación consistente en una ayuda en metálico que será de una mensualidad de salario base de convenio más antigüedad, para todos aquellos empleados que en el momento de su jubilación acrediten una antigüedad en la empresa de quince años o más. En caso de superar los veinte años, percibirán por el mismo concepto una mensualidad y media de salario base de convenio más antigüedad.

Art. 30. Muerte o invalidez permanente.

La empresa ha de tener contratado un seguro a favor de todos y cada uno de los empleados afectados por este convenio, por el que percibirán la cantidad de 18.000 euros, en el caso de sufrir accidente y producirles muerte o invalidez permanente.

Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Cuando se produzca variación en la cantidad por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 31. *Seguro de vida.*
La empresa contratará un seguro de vida para todos los empleados que se encuentren de alta en la empresa por un capital de 1.500 euros. Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Este seguro entrará en vigor a los veinte días de la firma del presente convenio.

Cuando se produzca variación en la cantidad por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 32. *Ayuda escolar o guardería.*
La empresa contribuirá con 16,12 euros mensuales por cada hijo en edad escolar hasta los 16 años. También disfrutarán de esta ayuda los que teniendo hijos en edad preescolar, acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia.

Art. 33. *Ley de Conciliación Familiar.*
Se estará a lo establecido en la vigente Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).

Art. 34. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*
El empleado tendrá derecho a:

Apartado A) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Apartado B) A la adaptación a la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Art. 35. *Jubilación parcial.*
Los empleados afectados por este convenio podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que establece la Ley en su Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o en su defecto la que esté vigente en cada momento.

Asimismo, la empresa adquiere el compromiso de acceder a la solicitud de los empleados por lo que respecta a la reducción de jornada y salario que corresponda de acuerdo con lo estipulado en la Ley vigente en cada momento, siempre y cuando no concurren en la planta de Ateca causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que imposibiliten la consecución del mencionado acuerdo.

Art. 36. *Privación de libertad.*
En el caso de privación de libertad del empleado y hasta que recaiga sentencia firme, la empresa reservará al empleado su puesto de trabajo, quedando suspendido su contrato de trabajo durante el referido período y considerándose el efecto por esta situación, como excedencia voluntaria, sin derecho por lo tanto en retribución alguna ni cotización de la misma.

En ningún caso la ausencia del empleado al trabajo por causa de privación de libertad en los términos arriba expresados será causa de despido.

La empresa podrá contratar durante la ausencia del empleado a un interino para que ocupe interinamente su puesto.

Solamente cuando la privación de libertad se deba a motivos de tráfico la empresa permitirá la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo una vez cumplida su sentencia. Dicha reincorporación se efectuará dentro de los quince días siguientes al cumplimiento de la misma.

CAPITULO V
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 37. *Permisos y licencias.*
El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Cinco días naturales en el caso de fallecimiento del cónyuge o persona con quien se conviva y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, o hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día.

B) Tres días naturales en caso de fallecimiento de un padre, madre o hermano de uno u otro cónyuge.

C) Dos días naturales en caso de fallecimiento de un abuelo o nieto.

D) En caso de enfermedad grave, entendiéndose por ello la necesidad de hospitalización por cualquier causa, con una estancia mínima de cuatro días, las licencias serán las siguientes:

1) Tres días naturales en el caso de cónyuge o persona con quien se conviva y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, hijo, padre o madre.

2) Dos días naturales en el caso de hermanos, abuelos o nietos.

3) Dos días naturales en caso de parentesco por afinidad hasta segundo grado.

E) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o adopción, debiendo ser laborables al menos dos de ellos.

F) Cuando por alguno de los motivos expuestos en los apartados anteriores el empleado necesite desplazarse fuera de la provincia de Zaragoza, el plazo se aumentará en dos días.

G) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho a través de registro público, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.

H) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

I) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral. El departamento correspondiente gestionará y coordinará el disfrute de este permiso, estableciendo un sistema de cita previa.

J) Por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personales.

K) Un día natural por intervención quirúrgica de hermanos, hermanos políticos y familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad.

L) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

• LICENCIA NO RETRIBUIDA:

A) Un día (día del entierro) en caso de fallecimiento de tíos carnales y sobrinos.

B) Licencia no retribuida de hasta un máximo de cuatro meses de duración por año natural para necesidades personales o familiares, cuyo disfrute se podrá efectuar de forma ininterrumpida o fraccionada a lo largo del año.

Art. 38. *Excedencias.*
El empleado con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando el empleado excedente solicite su reincorporación, esta deberá efectuarse en un puesto de trabajo de igual o similar categoría y en el plazo máximo de tres meses, no siendo necesario por parte del empleado determinar exactamente la fecha de reincorporación al trabajo.

CAPITULO VI
CONTRATOS DE TRABAJO, INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 39. *Ingreso preferente.*
Tendrá derecho preferente para el ingreso, en igualdad de mérito a quienes hayan desempeñado o desempeñen en la empresa funciones de carácter eventual, interino o contrato de trabajo por tiempo determinado.

Para nuevo ingreso será requisito indispensable estar inscrito en la Oficina de Empleo.

Art. 40. *Promoción interna.*
La empresa, junto con el comité, elaborarán el sistema de promoción interna para el cual tomarán como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, conocimiento del puesto de trabajo, experiencia laboral, haber desempeñado funciones de superior categoría y haber superado las pruebas que al respecto se establezcan.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por personal de la empresa. Solo en el caso de que no hubiera aspirantes o no reunieran los conocimientos necesarios, podrá la empresa recurrir a personal exterior.

Art. 41. *Período de prueba.*
Solo se entenderá que el empleado está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. En ningún caso dicho período de prueba podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni tres meses para los demás empleados excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

CAPITULO VII
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 42. *Seguridad y prevención.*
En cuantas materias afecten a seguridad y salud laboral será de aplicación las disposiciones legales que en cada momento regulen esta materia, siendo actualmente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriores desarrollos.

Art. 43. *Ropa de trabajo.*
La empresa facilitará a los empleados las siguientes prendas de trabajo, las cuales serán siempre propiedad de la misma, estando a cargo de los empleados el lavado y la conservación de dichas prendas, no pudiendo ser sustituidas las entregas de las mismas por una compensación en metálico.

• Personal administrativo: dos batas, cada dos años.

• Personal de fábrica: dos casacas, dos pantalones y dos gorras anuales.

• Personal de oficios auxiliares: dos monos anualmente.

CAPITULO VIII
REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 44. *Derecho a sindicarse.*
La empresa respetará el derecho de todos los empleados a sindicarse libremente, admitirá que los empleados afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un empleado a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un empleado o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la empresa a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo productivo.

Art. 45. Derecho de comunicación.

La empresa facilitará a los empleados un lugar idóneo de fácil visibilidad para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical. A tales efectos dispondrá de espacio suficiente para la colocación de los tableros de anuncios necesarios, los cuales serán facilitados por la empresa. Fuera de esos lugares quedará prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la dirección de la Empresa un duplicado de los mencionados comunicados para su simple conocimiento.

Art. 46. Derecho de reunión.

La empresa respetará el derecho de reunión a sus empleados y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto, fuera de las horas de trabajo. Para la celebración de asambleas se comunicará a la dirección con un plazo de cuarenta y ocho o de veinticuatro horas en supuestos excepcionalmente urgentes; los temas a contemplar serán los genéricos de la rama y los que afectan directa o indirectamente las relaciones de los empleados de la empresa. Se garantizarán el orden y la debida asistencia de los servicios.

Art. 47. Reuniones con la empresa.

Se celebrará una reunión de la empresa con el comité de empresa con periodicidad mensual, previa petición por alguna de las partes.

Una vez redactadas las actas por el comité de empresa y entregadas a la dirección para su comprobación y posterior firma, no transcurrirán más de diez días en hacer públicas en el tablón de anuncios. Para que los acuerdos alcanzados tengan validez, deberán ser ratificados por el representante de la empresa, debidamente facultado para ello, y por el presidente del comité de empresa o persona en quien este delegue.

Los miembros del comité de empresa y representantes de la empresa se comprometen a guardar la debida confidencialidad sobre los asuntos tratados en las reuniones, hasta que sean publicadas las actas.

Art. 48. Garantías sindicales.

El comité de empresa gozará de cuarenta horas mensuales como máximo para el desarrollo de las funciones de su cargo, quedando excluidas de este tiempo el invertido en reuniones a instancia de la empresa, reuniones periódicas con la misma y el empleado en convocatorias oficiales por la autoridad laboral o sindical. Las horas sindicales utilizadas fuera de la jornada laboral, se computarán como realizadas dentro de la misma, sustituyéndose por tiempo de descanso.

Art. 49. Cuota sindical.

A requerimiento de los empleados afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los empleados el importe de la cuota sindical correspondiente. El empleado interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Art. 50. Delegado sindical.

Se reconoce la figura del delegado sindical, según lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los empleados en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 51. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

1) Composición: Estará integrada por dos miembros titulares designados por cada representación, y dos suplentes.

2) Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo de diez días contados a partir de la fecha de solicitud.

3) Funciones: Vigilancia, conciliación y arbitraje en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores, y el tratamiento de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4) Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de Juzgados, o Administración laboral.

5) El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha comisión será de cinco días laborables.

6) La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

7) Caso de desacuerdo, y previo acuerdo de ambas representaciones, se podrá acudir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

8) Una vez alcanzado el acuerdo de someter la discrepancia laboral a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, ambas partes deberán de acordar el proceso a seguir para la tramitación del conflicto:

a) Mediación/conciliación: Designación de uno o varios mediadores que ayuden a la búsqueda de soluciones.

b) Arbitraje: La sumisión del conflicto laboral a la decisión de uno o varios árbitros, previa suscripción del convenio arbitral por parte de ambas representaciones.

9) Los acuerdos alcanzados por la comisión o mediante arbitraje, mediación o conciliación serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

10) A las reuniones de la comisión paritaria y a solicitud de los miembros de la misma podrán asistir asesores jurídicos y económicos por ambas partes, así como las centrales sindicales que intervinieron en la deliberación del convenio.

CAPITULO IX**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Art. 52. Clasificación profesional.**

La clasificación del personal que a continuación se determina es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno supone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas en tanto la organización del trabajo y las necesidades de la empresa no lo requieran.

El personal afectado por este convenio queda clasificado dentro de los siguientes apartados y todo ello de acuerdo con el artículo 22 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los empleados, y atendiendo a lo establecido en el Laudo Arbitral de Industrias de Alimentación de 29 de marzo de 1996.

GRUPO 1: TÉCNICOS:

- Técnico jefe.
- Técnico superior.
- Técnico.

GRUPO 2: PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- Jefe de Administración.
- Oficial de 1.ª.
- Oficial de 2.ª.
- Auxiliar.
- Telefonista.

GRUPO 3: PERSONAL DE PRODUCCIÓN:

- Encargado de sección.
- Instructor.
- Oficial de 1.ª.
- Oficial de 2.ª.
- Operario.
- Ayudante.

GRUPO 4: PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

- Oficial de 1.ª.
- Oficial de 2.ª.
- Operario.

Con el objeto de ajustar esta clasificación profesional a las actividades desarrolladas actualmente en la fábrica de Ateca por el personal de producción, mantenimiento y almacenes, se han estudiado y valorado todos los puestos de trabajo en la planta de Ateca y se ha concluido y acordado con el comité de empresa que los puestos de trabajo del personal de producción, mantenimiento y almacenes en la planta de Ateca se corresponden como máximo con la definición profesional del oficial de segunda del Laudo Arbitral de Industrias de Alimentación de 29 de Marzo de 1996.

No existiendo actualmente en la planta de Ateca ningún puesto de trabajo que se corresponda con la definición profesional de oficial de primera de dicho Laudo Arbitral.

Debido a la existencia actual, por diferentes motivos históricos, de cuarenta y dos oficiales de primera dentro del personal de producción, mantenimiento y almacenes, se acuerda mantenerles dicha categoría hasta su jubilación.

El actual ajuste en la clasificación profesional no supone modificación alguna de las condiciones de trabajo del personal afectado, por cuando las funciones que desarrollarán seguirán siendo las mismas que desempeñaban hasta la fecha, es decir, las que se corresponden con la definición profesional de oficial de segunda del Laudo Arbitral de Industrias de Alimentación de 29 de marzo de 1996.

CAPITULO X**DISCRIMINACIÓN Y ACOSO****Art. 53. Declaración antidiscriminatoria.**

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza o ideología política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral como salario, puestos de trabajo, categorías o cualquier otro concepto que se contemple. Tanto en este convenio como en la normativa

general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y a la lactancia.

Art. 54. *Prevención del acoso.*

Con el objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo, la compañía cuenta con una política contra la discriminación y el acoso.

La política de Kraft Foods refleja el compromiso de procurar un entorno de trabajo profesional, libre de cualquier forma de discriminación y conducta que puedan ser consideradas acoso, coacción o discriminación. Kraft Foods siempre ha mantenido la política de ofrecer igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de su raza, religión, color, edad, nacionalidad, estado civil, tendencia sexual, situación militar, enfermedad física o mental.

AMBITO DE APLICACIÓN:

Esta política también es aplicable a todos los empleados de la compañía, tanto en los propios centros de trabajo como en aquellos eventos que la compañía pueda realizar fuera de los mismos. La política también es de aplicación a aquellos vendedores, colaboradores externos, clientes, así como a aquellos otros que, bien mantienen negocios con la compañía o que visitando la misma, mantienen contacto con empleados de Kraft Foods.

DEFINICIONES:

- **Acoso:** Esta política entiende por acoso cualquier tipo de conducta incorrecta o molesta tanto física, como verbal o visual, que denigra o muestra hostilidad hacia un individuo, basada por ejemplo en su sexo o en cualquiera de las características arriba indicadas protegidas legalmente por la compañía.

La aceptación del empleado de esta conducta es un término o condición de empleo (explícita o implícitamente). Y la disposición del empleado ante la misma se usa como base para decisiones de empleo.

Las violaciones a esta política son consideradas por Kraft Foods de forma seria. Cualquier violación a esta política puede dar lugar a acciones disciplinarias e incluso al despido. Kraft Foods cree que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación y por tanto aplicará la política siempre que sea necesario.

- **Conducta prohibida:** El acoso se puede producir como consecuencia de un incidente individual o modelo de conducta. Ejemplos de conducta que pueden violar esta política incluyen pero no están limitados a:

- Ofensas/insultos de tipo racial, étnico, religioso o concernientes a la edad, así como chistes de tipo sexual.
- Distribución o exposición de objetos o dibujos de naturaleza obscena u ofensiva.
- Utilización del ordenador, buzón de voz o cualquier otro equipo electrónico para realizar insultos, bromas injuriosas o información discriminatoria.
- Amenazas o abusos físicos o verbales.
- Solicitud de favores sexuales.
- Comentarios de tipo sexual repetitivos, indirectas o con la realización de gestos obscenos.
- Besos, abrazos, tocamientos no deseados.

Ciertas conductas que pueden no ser ilegales, sin embargo sí podrían ser consideradas como inadecuadas por parte de Kraft Foods. A este respecto, Kraft Foods adoptaría las medidas correctivas necesarias.

- Ciertas acciones, gestos y lenguaje se consideran acoso cuando:
- Se hacen repetitivamente y no son aceptados.
- Interfieren en el cumplimiento del trabajo del empleado.
- Crean un ambiente de trabajo de intimidación, hostil y ofensivo.

El acoso puede ocurrir tanto en las fábricas como en las oficinas, en oficinas de clientes y también en eventos sociales y entre gente de distintos niveles de responsabilidad. El acoso sexual puede venir de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre o entre personas del mismo sexo.

PROCEDIMIENTO DE QUEJA:

Cualquier empleado que crea ser víctima de una conducta que viole la presente política debe informar inmediatamente de dicha conducta a su jefe de recursos humanos y/o a su supervisor. Si el supervisor es el acusador o si el empleado no se siente cómodo hablando con él/ella sobre la situación o si el supervisor no ha enviado la queja a satisfacción del empleado, debe informar del acoso a alguna de las siguientes figuras:

- Jefe del departamento.
- Departamento de Recursos Humanos.

La compañía también pone a disposición del empleado un canal telefónico (“help line”) para encauzar y atender todo tipo de consultas o la denuncia de conductas de acoso laboral.

Las personas arriba indicadas, así como todos los managers y supervisores de Kraft Foods, son responsables de que las políticas y procedimientos sobre acoso se lleven a cabo. Son responsables también de asegurarse que las quejas se manejan de forma rápida y se da una solución rápida al acoso si esto ocurriera.

Una vez recibida la queja, la compañía comenzará una investigación para aclarar/obtener los hechos de forma rápida para poder realizar la acción correctiva que corresponda. La información recogida será tratada de forma confidencial.

Si se confirma que un empleado ha llevado a cabo una mala conducta, se tomarán las medidas disciplinarias que correspondan, que incluso podrían dar como resultado el despido. Kraft Foods confía en sus managers y supervisores

para poder cumplir con esta política. Si un manager o supervisor no informa o responde a una queja de acoso o tiene conocimiento de una violación de esta política y no informa de ello, también se llevarán acciones disciplinarias contra ellos incluso el despido.

REPRESALIAS:

Aquellos empleados que informen sobre un determinado acoso o que participen en una investigación de acoso estarán protegidos por la política de Kraft Foods contra represalias.

Las quejas sobre represalias son tratadas por Kraft Foods tan seriamente como el acoso. Si la compañía recibe una queja tanto de acoso como de represalia, serán investigadas con la misma rapidez tomándose de igual forma las medidas disciplinarias que correspondan en cada caso.

Cualquier empleado que crea que crea haber recibido una represalia deberá informar inmediatamente de esta conducta a cualquiera de las personas arriba indicadas o dar conocimiento de ello a través del canal telefónico.

RESPONSABILIDADES:

- **Empleados:** Adherirse a la política de acoso de Kraft Foods. Comunicar al miembro de la dirección (arriba indicados) cualquier percepción/indicio o incidente real de acoso.
- **Jefes/supervisores:** Mantener un entorno de trabajo libre de intimidaciones y acoso. Presentar las quejas y denuncias que se reciban al departamento de Recursos Humanos para su investigación.
- **Departamento de Recursos Humanos:** Investigar lo más rápido posible todas las quejas que puedan violar esta política. Informar de las quejas al miembro directivo que corresponda, así como al departamento de legal. Acabar la investigación lo más rápido posible. Determinar la acción disciplinaria que corresponda y asegurarse de su administración. Cerrar la investigación con la persona que puso la queja así como con los testigos.
- **Dirección local:** Administrar las medidas disciplinarias que correspondan al empleado que viola la política de acoso de Kraft. Cualquier empleado que acuse a otro de cualquier tipo de acoso y esto sea falso, se someterá a las acciones disciplinarias indicadas en esta política que serán administradas por la dirección local.

Disposiciones adicionales

Primera. — Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad por las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, marcales y regionales, o por cualquier otra causa que directa o indirectamente regule las relaciones laborales entre la empresa y los empleados afectados por el presente convenio.

Las disposiciones futuras que implicasen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbibles por las mejoras pactadas.

Segunda. — Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán “ad personam” las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en el cómputo anual que pudiera tener el personal afectado por el presente convenio a la entrada en vigor del mismo, siendo inalterables y subsistiendo.

Tercera. — Derechos supletorios.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará en lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, de 8 de julio de 1975, en lo que no se oponga al Estatuto del Trabajador o a las disposiciones con rango de Ley, con carácter subsidiario a las disposiciones laborales de ámbito general.

Ambas partes aceptan el articulado de la Ordenanza arriba indicada como contenido de este convenio, en tanto en cuanto no quede sustituida por otra norma.

Cuarta. — Complemento personal.

Se ratifica el acuerdo de fecha 19 de junio de 2000, consistente en:

A) Crear un concepto denominado “Complemento personal”, cuya finalidad es garantizar el salario que en cómputo anual vinieran percibiendo los empleados que tuvieran la condición de fijos de plantilla a 31 de diciembre de 1999.

B) El “Complemento personal” estará integrado por la diferencia entre la cantidad que figura en las tablas y lo que venían percibiendo los empleados fijos de plantilla, siempre que esta última cantidad sea mayor a la primera.

C) El “Complemento personal” tendrá el mismo tratamiento que el resto de los conceptos que integran el salario de los empleados y no será absorbible, ni compensable. Por lo tanto se aplicarán a este concepto los mismos incrementos salariales que se acuerdan para los demás.

Quinta. — Tratamiento de datos de carácter personal.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), los datos personales que Kraft Foods Confectionary Production, S.L.U.; Kraft Foods España Services, S.L., y Kraft Foods España Procurement GMBH, sucursal en

España, tratan en la actualidad, y aquellos que se puedan recoger y generar a lo largo de su relación laboral, se efectúa, con fines exclusivamente laborales y de gestión global de procesos de recursos humanos, al objeto de posibilitar el cumplimiento por parte del Grupo Kraft con sus empleados de los compromisos y políticas corporativas establecidas por el mismo en materia de compensación y beneficios, desarrollo profesional y de carrera, procesos de evaluación del desempeño, Plan de sucesión (denominado “Advancement Planning”), cumplimiento del código de conducta y demás políticas corporativas (incluida la “Línea de Ayuda de Integridad” o “Helpline”), así como el resto de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, legislación fiscal y de seguridad social.

Al mismo tiempo, se informa expresamente que se podrá llevar la comunicación de sus datos a las compañías Kraft Foods International, Inc., y Kraft Foods Global, Inc., ambas con sede en Estados Unidos, así como a otras compañías situadas en otros países y que forman parte del Grupo Kraft (relacionadas en el anexo adjunto), para el desarrollo, cumplimiento y control de la relación jurídica laboral existente y siempre de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia y en relación a la finalidad descrita anteriormente.

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

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

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

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

Kraft Foods España Services, S.L.U.
Calle Eucalipto, 25, 28016 Madrid.
Departamento de Recursos Humanos.

Cada empleado deberá cumplir en cada momento las políticas de seguridad de la información y de protección de datos de carácter personal que la compañía disponga y que serán publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft, con el fin de asegurar que a través de la actualización y cumplimiento de las mismas, se atiende en cada momento a la normativa, situación societaria, directrices de seguridad y procesos internos del Grupo Kraft vigentes en cada momento.

La validez del presente principio de acuerdo estará sometida a la ratificación del mismo por parte de la dirección de la compañía y/o en asamblea de empleados a decisión de la representación social.

Sexta.— A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1977, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en su normativa de desarrollo, Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, se encuentran externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES:

El referido convenio colectivo ha sido suscrito entre la dirección de la empresa Kraft Foods., y las centrales sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), de acuerdo a la siguiente configuración y representación.

- Representación de la dirección de la empresa:
 - Don Javier Iglesias Ramos.
 - Doña Ana I. Eguillor Cabrerizo.
 - Doña Rosaura Enguita Blancas.
- Central Sindical de Unión General de Trabajadores (UGT):
 - Don Ignacio Sánchez Gracia.
 - Doña M.ª Carmen Sánchez Pérez.
 - Don Ricardo Hernando Bernal.
 - Don Fernando Blanco García.
 - Doña Concepción Casado Fuentes.
 - Don José Luis Sánchez Lorente.
- Central Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.):
 - Don Alejandro Cristóbal Ibáñez.
 - Don José Luis Cebamanos Gómez.
- Asesores sindicales:
 - Doña Sonia Millán (CC.OO.).
 - Don Javier Ibáñez (UGT).

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA AÑO 2.012 KRAFT FOODS E.C.P. ATECA

Salario Mensual	15	221	285	221	221	14		
Salario DiarioSalario DiarioSalario Diario	455	221	285	221	221	425		
CATEGORIA	G C	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS DE TURNICIDAD	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS CONVENIO	SALARIO TOTAL
TECNICO JEFE	1	1121,78	5,96	0,00	1,18	1,54	628,47	27.544,72
TECNICO SUPERIOR	1	1019,86	5,96	0,00	1,18	1,54	628,47	26.015,95
TECNICO	2	968,74	5,96	0,00	1,18	1,54	473,83	23.084,12
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
JEFE DE ADMINISTRACION	3	794,92	5,96	4,10	1,18	1,54	628,47	23.809,06
OFICIAL 1ª	5	759,78	5,96	3,66	1,18	1,54	428,14	20.354,17
OFICIAL 2ª	5	724,32	5,96	3,66	1,18	1,54	302,25	18.059,79
AUXILIAR	7	688,85	5,96	2,88	1,18	1,54	153,36	15.220,49
TELEFONISTA	7	662,97	5,96	2,88	1,18	1,54	153,36	14.832,29
PERSONAL DE PRODUCCION								
ENCARGADO DE SECCION	4	803,55	5,96	4,10	1,18	1,54	450,18	21.443,88
INSTRUCTOR	4	774,16	5,96	3,79	1,18	1,54	205,12	17.484,16
OFICIAL 1ª	8	25,35	5,96	3,66	1,18	1,54	4,28	16.316,27
OFICIAL 2ª	8	24,11	5,96	3,42	1,18	1,54	4,22	15.657,18
OPERARIO	9	23,57	5,96	3,30	1,18	1,54	4,12	15.336,09
AYUDANTE	9	21,57	5,96	1,93	1,18	1,54	2,59	13.385,68
PERSONAL DE MANTENIMIENTO								
OFICIAL DE 1ª	8	25,95	5,96	3,92	1,18	1,54	6,57	17.635,88
OFICIAL DE 2ª	8	24,69	5,96	3,66	1,18	1,54	6,71	17.047,83
OPERARIO	9	24,18	5,96	3,55	1,18	1,54	6,57	16.723,98

GUARDIA NOCTURNA - P. Mantenimi	18,71
AYUDA ESCOLAR.....	16,12
COMPLEMENTO DOMINGO.....	78,22
COMPLEMENTO SABADO.....	53,09