

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/07536 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Frescos y Elaborados Delisano, SAU. Código: 46101662012020.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Frescos y Elaborados Delisano, SAU.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 8 de marzo de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 29 de mayo de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



ÍNDICE

CAPITULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito territorial.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

Artículo 5.- Globalidad, compensación/absorción y respeto de las condiciones más beneficiosas.

Artículo 6.- Derecho Supletorio.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 7.- Organización del trabajo.

Artículo 8.- Sistema de trabajo/productividad.

Artículo 9.- Definición de conceptos.

Artículo 10.- Revisión de valores.

Artículo 11.- Precios punto prima hora.

Artículo 12.- Trabajos a destajo.

Artículo 13.- Trabajos a tarea.

Artículo 14.-Discrepancia.

Artículo 15.- Suspensión del sistema.

CAPÍTULO III Contratación y Clasificación del personal

SECCION PRIMERA

Artículo 16.- Ingreso en la Empresa.

Artículo 17.- Período de prueba.

Artículo 18.- Clasificación laboral.

Artículo 19.- Grupos de clasificación.

Artículo 20.- Categorías del grupo profesional de Técnicos.

Artículo 21.- Categorías del grupo profesional de administrativos

Artículo 22.- _Categorías del grupo profesional del personal obrero

Artículo 23.- Categorías del grupo profesional del personal subalterno

Artículo 24.- Asimilaciones

SECCIÓN SEGUNDA. POR SU APTITUD

Artículo 25.-Carácter enunciativo.

Artículo 26.-Categorías profesionales del grupo Técnico



Artículo 27.- Categorías profesionales del personal obrero y subalterno.

Artículo 28.-Asimilaciones.

SECCIÓN TERCERA. POR SU MODALIDAD DE CONTRATACION

Artículo 29.-Contratación.

Artículo 30.- Contratos formativos.

Artículo 31.- Contratos temporales.

CAPÍTULO IV Censos

Artículo 32.- Censos.

CAPÍTULO V Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 33.- Vacantes.

Artículo 34.-Formación.

Artículo 35.- Extinción.

Artículo 36.- Liquidación.

Artículo 37.- Ceses.

CAPÍTULO VI Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

SECCION PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 38.- Jornada.

Artículo 39.- Turnos fijos de trabajo personal a turnos.

Artículo 40.- Flexibilidad Horaria Jornada Partida.

Artículo 41.- Bolsa de Horas.

Artículo 42.- Festivos del calendario anual.

Artículo 43.- Plus de especial dedicación.

Artículo 44.- Modificaciones en la duración de la jornada. (24 y 31 de diciembre).

Artículo 45.- Modificaciones en el horario de trabajo. (Deslizamiento de jornada completa).

Artículo 46.- Turnos especiales

Artículo 47.- Ampliaciones.

Artículo 48.- Organización de la jornada.

Artículo 49.- Calendario Laboral.

Artículo 50.-Horario y turnos de trabajo (Cambios de Turno)

Artículo 51.- Flexibilidad horarios de producción.



Artículo 52.- Prolongación de jornada.

Artículo 53.- Jornada en frigoríficos.

Artículo 54.- Horas extraordinarias.

SECCIÓN SEGUNDA. DESCANSOS

Artículo 55.- Descanso semanal.

SECCIÓN TERCERA. VACACIONES

Artículo 56.- Vacaciones.

Artículo 57.- Turnos de vacaciones-rotación de turnos.

Artículo 58.- Vacaciones pendientes de disfrutar.

Artículo 59.- Arraigos.

CAPÍTULO VII Licencias y excedencias

SECCIÓN PRIMERA. LICENCIAS

Artículo 60.- Licencias.

Artículo 61.- Para estudios.

Artículo 62.- Licencias sin sueldo.

SECCIÓN SEGUNDA. EXCEDENCIAS

Artículo 63.- Excedencias.

CAPÍTULO VIII Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA. SUELDOS Y SALARIOS

Artículo 64.-Cómputo y Distribución.

Artículo 65.- Conceptos de nómina.

Artículo 66.- Sistema Retributivo.

Artículo 67.- Pago del salario.

Artículo 68.- Pagas Extraordinarias.

Artículo 69.- Descuento por ausencias al trabajo.

Artículo 70.- Incrementos Salariales.

SECCIÓN SEGUNDA. PLUSES

Artículo 71.- Plus Sustitutorio de productividad.

Artículo 72.- Plus de penosidad.

Artículo 73.- Plus de nocturnidad.

Artículo 74.- Plus de transporte



SECCIÓN TERCERA. MEJORAS SOCIALES

Artículo 75.- Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social.

Artículo 76.- Definición Absentismo.

Artículo 77.- Ayudas por hijo-hija

Artículo 78.- Ayuda Vuelta al Cole.

Artículo 79.- Programa Ayuda Social.

Artículo 80.- Jubilación.

CAPÍTULO IX Traslados y desplazamientos

Artículo 81.- Traslados y desplazamientos.

Artículo 82.- Dietas y gastos de viajes.

CAPÍTULO X Faltas y sanciones

SECCIÓN PRIMERA. FALTAS

Artículo 83.- Faltas.

Artículo 84.- Clasificación de faltas leves.

Artículo 85.- Clasificación de faltas graves.

Artículo 86.- Clasificación de las faltas muy graves.

SECCIÓN SEGUNDA. SANCIONES

Artículo 87.- Sanciones.

Artículo 88.- Ejecución de sanciones.

Artículo 89.- Responsabilidad.

SECCIÓN TERCERA. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

Artículo 90.- Procedimiento.

Artículo 91.- Prescripción.

Artículo 92.- Normas de procedimiento.

SECCIÓN CUARTA

Artículo 93.- Infracciones laborales de los empresarios.

CAPÍTULO XI Seguridad y Salud en el trabajo y Política Ambiental

SECCIÓN PRIMERA. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 94.- Normas Generales.

Artículo 95.- Seguridad y Salud en el Trabajo



Artículo 96.- Obligaciones de la Empresa.

Artículo 97.- Obligaciones del trabajador-trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 98.- Normativas legales de aplicación

Artículo 99.- Vigilancia de la Salud.

Artículo 100.- Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 101.- Higiene en los locales.

Artículo 102.- Seguro colectivo de accidente.

Artículo 103.- Seguro de vida.

Artículo 104.- Prendas de trabajo.

Artículo 105.- Higiene del personal.

Artículo 106.- Botiquín.

Artículo 107.- Frío industrial.

Artículo 108.- Trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos.

Artículo 109.- Comedores.

SECCION SEGUNDA. POLITICA AMBIENTAL

Artículo 110.- Política ambiental.

CAPÍTULO XII Derechos sindicales

SECCIÓN PRIMERA. DE LOS SINDICATOS

Artículo 111.- Remisión Legal.

Artículo 112.- Definición.

Artículo 113.- Funciones de los Delegados-Delegadas sindicales más representativos.

Artículo 114.- Cuota sindical.

Artículo 115.- Derecho de Reuniones Informativas.

Artículo 116.- Crédito Sindical.

Artículo 117.- Excedencias.

SECCIÓN SEGUNDA. DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 118.- Derechos.

Artículo 119.- Garantías.

Artículo 120.- Prácticas antisindicales.

CAPÍTULO XIII Plan de Igualdad

Artículo 121.- Plan de Igualdad



CAPÍTULO XIV Procedimiento de solución de conflictos

Artículo 122.- Solución de Conflictos.

Artículo 123.- Comisión Paritaria.

Artículo 124.- Paz Social.

Artículo 125.- Denuncia.



CAPÍTULO I **Ámbito de aplicación**

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO S.A.U existente en la actualidad.

Artículo 2.- Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales del centro de trabajo cuya actividad principal es transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, comprendiendo a los procesos de elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, prefritos o fritos en los que los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental, así como cualquier otra actividad que desarrolle FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO S.A.U. presente o futura dentro del sector cárnico.

Artículo 3.- Ámbito personal

Este convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa y la persona trabajadora contratado por la misma, tanto presentes, como futuros, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio estará comprendido ente el 01-01-2022 y el día 31-12-2023, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 01-05-2022 a excepción de los indicados expresamente en el desarrollo del presente convenio.

Artículo 5.- Globalidad, compensación/absorción y respeto de las condiciones más beneficiosas

El presente Convenio de FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO S.A.U obliga, como ley entre partes, prevaleciendo respecto del convenio sectorial en las materias recogidas en el artículo 84.2 del E.T

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor de este presente Convenio, con independencia de su origen y naturaleza, así como las que puedan establecerse en el futuro por cualquier tipo de disposición legal o convencional, cuyas condiciones se deberán computar anual y globalmente.

Las condiciones individuales que superen las establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente a efectos comparativos y en términos anuales, se respetarán a título individual.



Artículo 6.- Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de Industrias Cárnicas, en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de normativa laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo en todas sus vertientes corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer los sistemas de organización que considere conveniente, encaminados a buscar la mayor eficacia y competitividad empresarial, con especial atención a la calidad de sus productos y prestación de un servicio puntual adaptado a las necesidades de sus clientes.

Los sistemas de trabajo podrán modificarse oportunamente, al objeto de introducir mejoras en los métodos y procedimientos, con el fin de mantener una política de mejora continua de la calidad, informando previamente a los representantes legales del personal trabajador.

Artículo 8.- Sistema de trabajo/productividad.

Los salarios pactados en el presente Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida, y al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad y el grado del grupo profesional correspondiente

8.1 No obstante, la Empresa podrá mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe de los representantes legales del personal trabajador.
Durante la vigencia del convenio se estudiará la posibilidad de cambiar el sistema de incentivos por producción por otro más ágil de gestionar.

8.2 Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT), determinar los rendimientos, de actividad normal la que desarrolla una persona media entregada a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos en la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas



En caso de total conformidad entre ambas partes, los rendimientos se podrán aplicar de inmediato.

8.3. En caso contrario, la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT) deberá manifestar, necesariamente, su posición en el término de 21 días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

8.4. En este caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) Se abrirá un plazo de 21 días laborables para poderse llevar a cabo las consultas y comprobaciones pertinentes por parte de la Dirección y de la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT). En todo caso, las comprobaciones serán realizadas por un máximo de dos miembros por cada parte.
- b) Transcurrido dicho plazo, de haber acuerdo, se procederá tal y como se determina en el punto 8.2.
- c) Si no hubiese acuerdo, las partes acudirán, de conformidad con la legislación vigente, ante la jurisdicción competente, en el término de diez días laborables, la cual resolverá lo que proceda.

8.5. Durante el tiempo que dure la tramitación detallada en los puntos 8.3 y 8.4 y hasta que recaiga la oportuna resolución, se aplicarán los rendimientos propuestos por la Dirección sin perjuicio de una posterior liquidación retroactiva con los valores que la jurisdicción competente hubiese estimado como correctos. Asimismo, durante este periodo, el personal trabajador no podrá ser sancionado por no llegar al rendimiento normal en ese trabajo.

Artículo 9.- Definición de conceptos.

Se entiende por incentivo la cantidad que el persona trabajadora percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el que obtiene una persona calificada "media" como promedio de la jornada o turno, siempre que conozca y respete el método especificado y la calidad exigida, sin la motivación por el incentivo, pero bien dirigido. Según el sistema Bedaux equivale a 60 puntos/hora y 100 en el centesimal.

Rendimiento habitual o medio: Es el obtenido por una persona de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual o medio, la media obtenida en el período de los treinta últimos días naturales trabajados en condiciones normales.



Rendimiento óptimo: Es el que consigue una persona calificada “media”, perfecta conocedora del trabajo, que actúa con gran seguridad, destreza, coordinación de movimientos y esfuerzo, aunque sin llegar a límites perjudiciales para su salud, bajo una dirección competente y con la motivación por el incentivo. Equivale a 80 puntos/hora en el sistema o escala Bedaux y 133 en la centesimal.

Artículo 10.- Revisión de valores.

El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

Los rendimientos se fijarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 y de conformidad con el procedimiento que en el mismo se fija en los apartados 2, 3, 4 y 5.

Artículo 11.- Precios punto prima hora.

El precio punto prima de este presente Convenio queda fijado para todas las categorías en

- Del 01/01/22 al 30/04/2022: 0,0736 euros Sistema Centesimal
- Del 01/05/2022 al 31/12/2022: 0,083 euros Sistema Centesimal (equivalente al 0.137 en el sistema bedaux)

A partir del 1 de enero de 2023 el precio punto prima (sistema centesimal) será el indicado en el convenio del sector de industrias cárnicas vigente



Artículo 12.- Trabajos a destajo.

La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración, por punto, será retribuido en base a que una persona laboriosa y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo obtenga, por lo menos, un salario superior en un 25 % al salario fijado para la función desempeñada en la categoría del grupo profesional a que pertenezca.

Artículo 13.- Trabajos a tarea.

Cuando la persona trabajadora concluya su tarea antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien a elección de la Empresa deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea le será abonado con los valores establecidos en el presente Convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo se compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Artículo 14.-Discrepancia.

Tanto en el trabajo a destajo como a tarea, en caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 15.- Suspensión del sistema.

La Empresa podrá suspender, previa comunicación al Comité de Empresa la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos.

Dará cuenta inmediatamente al órgano competente y éste decidirá sobre la reanudación o no del trabajo en las condiciones anteriores, previos los informes que considere preciso el citado órgano.

Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con la representación del personal trabajador de la sección o departamento afectados, fueran imputables a la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer al personal afectado el salario de la función desempeñada en el grado del grupo profesional



correspondiente, incrementado en un 25 %, o la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual, media 30 últimos días naturales, en el trabajo suspendido, si dicha remuneración fuera inferior al indicado 25 %, siempre que éstos alcancen el rendimiento normal, quedando excluidas de este tratamiento las situaciones derivadas de la movilidad funcional del personal trabajador

No serán causas imputables a la Empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de materias primas, averías en maquinarias o instalaciones, huelgas, falta de energía, o fuerza mayor.

CAPÍTULO III

Contratación y Clasificación del personal

SECCION PRIMERA. POR SU FUNCION

Artículo 16.- Ingreso en la Empresa.

El ingreso en la Empresa se realizará observando la sistemática establecida en la misma, mediando selección de la persona específica para cada puesto de trabajo y en base al criterio de igualdad de oportunidades entre las personas que reúnan las condiciones básicas del puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 17.- Período de prueba.

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

Personal comercial: nueve meses.

Personal técnico: seis meses.

Resto del personal dos meses, a excepción de los y las peones que será de 30 días.

Contratos en prácticas: dos meses para los personas trabajadoras en posesión de título de grado superior y un mes para las personas trabajadoras con título medio.

Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de la duración del periodo de prueba, salvo pacto en contrario.

2. La persona trabajadora en período de prueba vendrá obligada a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la Empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto la persona trabajadora como la Empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.



3. La persona trabajadora será retribuida durante el período de prueba con el salario que corresponda a la función desempeñada en la categoría del grupo profesional en la que haya sido contratado-contratada.

Superado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con la categoría del grupo profesional que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 18.- Clasificación laboral.

La clasificación profesional se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio mediante su división en grupos profesionales.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, la clasificación del personal correspondiente a mano de obra indirecta y directa organizativa se llevará a cabo por el sistema de Gestión Integral de Recursos Humanos (GIRH).

Artículo 19.- Grupos de clasificación.

El personal al servicio de la Empresa queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo
3. Personal Obrero
4. Personal Subalterno

Artículo 20.- Categorías del grupo profesional de Técnicos

El personal Técnico se encuadra en las siguientes categorías:

5. Personal Técnico con título superior.
6. Personal Técnico con título no superior
7. Personal Técnico no titulado
8. Personal de secciones técnicas

Artículo 21.- Categorías del grupo profesional de Administrativos

El personal Administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1. Personal Oficial 1ª
2. Personal Oficial 2ª
3. Auxiliar

Artículo 22.- Categorías del grupo profesional del personal obrero.

El personal obrero se encuadra en las siguientes categorías:



1. Personal Encargado
2. Personal Oficial 1ª
3. Personal Oficial 2ª
4. Personal Ayudante
5. Personal Peón

Artículo 23.- Categorías del grupo profesional del personal subalterno

1. Personal Almacenero
2. Personal Vigilante Jurado de industria cárnica
3. Personal Guarda o Portero
4. Personal Ordenanza
5. Personal de Limpieza

Artículo 24.- Asimilaciones.

La clasificación del personal del presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstos todas las categorías de los grupos profesionales enumerados.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores de su grupo profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas personas trabajadoras cuya categoría incluida en los grupos profesionales no se encuentren definidos en el presente Convenio, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se le asemejen.

SECCION SEGUNDA. POR SU APTITUD

Artículo 25.- Carácter enunciativo

Las definiciones contenidas en la presente Sección no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Artículo 26.- Categorías profesionales del grupo Técnico

El personal perteneciente a este grupo realiza tareas que requieren una cualificación específica y posee un grado de autonomía adecuado para resolver las incidencias habituales en el desempeño de su trabajo y categoría profesional correspondiente. La responsabilidad e iniciativa serán las establecidas en la descripción de puesto.

- a) Categorías profesionales del grupo Técnico



1. Personal Técnico con título superior

Es aquella persona que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado/a por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuida de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.

Puestos incluidos: técnicos de gestión (Administración, Dirección de personas, compras, comercial, calidad-técnico, ingeniería) planificadores-planificadoras, técnicos de PRL, técnico en investigación.

2. Personal Técnico con Título no superior

Es aquella persona que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de este, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

Puestos incluidos: técnicos de gestión (Administración, Dirección de personas, compras, comercial, calidad-técnico, ingeniería), técnicos informáticos, técnicos de planificación, técnicos de mejora continua.

3. Personal Técnico no titulado

Es aquella persona que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o de personal técnico especializado.

Formación: Conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión y/o ciclo formativo grado medio (o equivalente).

4. Personal de secciones técnicas

Son quienes con el debido conocimiento y aptitud coordinan uno o varios equipos de trabajo o áreas funcionales, siendo los responsables de la calidad del trabajo realizado.

Puestos incluidos: Coordinadores-coordinadoras y responsables.

Formación: Titulación universitaria, conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión o experiencia equivalente.

b) Categorías profesionales del grupo Administrativo



1. Personal oficial de primera

Es la personal que realiza tareas de complejidad alta con adecuado nivel de rendimiento y calidad. Posee un nivel de autonomía que les permite tomar decisiones relativas al ámbito de su actividad.

Puestos incluidos: Administrativos-administrativas de expediciones, administrativos-administrativas recepciones, técnicos de facturación, técnicos de contabilidad, administrativos-administrativas de compras, administrativos-administrativas de dirección de Personas, auxiliares de laboratorio, inspectores-inspectoras de calidad.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado superior y/o experiencia equivalente.

2. Personal oficial segunda

Es la personal que realiza tareas de complejidad media con adecuado nivel de rendimiento y calidad. Poseen un nivel de autonomía suficiente, que les permite resolver problemas cotidianos.

Puestos incluidos: administrativos-administrativas de expediciones, administrativos-administrativas recepciones, técnicos de facturación, técnicos de contabilidad, administrativos-administrativas de compras, administrativos-administrativas de dirección de Personas, auxiliares de laboratorio, inspectores-inspectoras de calidad.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado medio y/o experiencia equivalente.

3. Auxiliar

Es la persona que realiza tareas de complejidad sencilla, teniendo supervisión de su trabajo.

Puestos Incluidos: Auxiliares administrativos-administrativas, inspectores-inspectoras de calidad.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado medio y/o experiencia equivalente.

Tareas vinculadas: A título enunciativo y no exhaustivo.

- Recogida de información e introducción de la misma en los sistemas informáticos corporativos (ad hoc).
- Seguimiento y/o verificación de datos relacionados con procesos de su área de influencia.
- Elaboración y reporte de informes específicos.
- Búsqueda de alternativas que optimicen los procesos de compras y de ventas.
- Gestión de intercambios comerciales con proveedores y clientes tanto nacionales como internacionales.
- Elaboración, análisis y seguimiento del presupuesto asignado al área.
- Análisis de información y detección de áreas de mejora.
- Asesoramiento especializado.
- Gestión integral del equipo y del área.
- Recogida de muestras de materias primas o elementos vinculados al proceso productivo.
- Aplicación de pruebas y análisis microbiológicos sencillos.
- Seguimiento de indicadores recogidos en la ficha técnica.
- Análisis y seguimiento de datos.
- Priorización y resolución de incidencias provenientes de cualquier departamento.



- Redacción de procedimientos para la estandarización de procesos de trabajo.
- Aplicación y seguimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asesoramiento técnico especializado.
- Homologación de proveedores.
- Programación de autómatas y equipos informáticos complejos.
- Desarrollo de aplicaciones informáticas a medida.
- Tareas de recepción, atención de visitas y gestión de mensajería.
- Atención de centralita.
- Archivo y realización de fotocopias.
- Manejo de vehículo de la empresa para realizar desplazamientos corporativos.

Artículo 27.- Categorías profesionales del personal obrero y subalterno

El personal perteneciente a este grupo realiza tareas vinculadas al proceso productivo y/o servicios auxiliares. Requieren unos conocimientos específicos, posee un grado de autonomía adecuado para resolver las incidencias habituales en el desempeño de su trabajo. La responsabilidad e iniciativa serán las establecidas en la descripción de puesto.

a) Categorías profesionales del personal obrero

1. Encargado-Encargada.

Es la persona que con el debido conocimiento y aptitud coordina uno o varios equipos de trabajo o áreas funcionales, siendo la responsable de la calidad del trabajo realizado.

Puestos incluidos: Encargados-encargadas.

Formación: Titulación universitaria, conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión o experiencia equivalente.

2. Personal oficial primera

Es la persona que tiene conocimiento teórico y práctico de todas las tareas del proceso productivo de su sección de procedencia o área de trabajo y lo realiza con el nivel de calidad exigido. El rendimiento exigible lo será en aquellas actividades que no se realicen ocasionalmente.

En el área de operaciones, este personal será capaz de distinguir, diferenciar y/o separar los posibles problemas de la materia prima o las ineficiencias de las materias auxiliares, así como de registrar y verificar los datos en las aplicaciones informáticas, y de preparar la maquinaria a utilizar en el proceso productivo, empleando el tiempo definido como aceptable.

Puestos incluidos: Envasador-ensasadora, almacenero-almacenera, técnico de mantenimiento, mecánico-mecánica de apoyo.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado superior y/o experiencia equivalente.

3. Personal oficial/a segunda

Es la persona que tiene conocimiento teórico y práctico de la mayoría de las tareas del proceso productivo de su sección de procedencia o área de trabajo y lo realiza con el nivel de calidad exigido. El rendimiento exigible lo será en aquellas actividades que no se realicen ocasionalmente.



En el área de operaciones, este personal, será capaz de distinguir, diferenciar y/o separar los posibles problemas de la materia prima o las ineficiencias de las materias auxiliares, así como de registrar y verificar los datos en las aplicaciones informáticas, y de preparar la maquinaria a utilizar en el proceso productivo, empleando el tiempo definido como aceptable.

Puestos incluidos: Envasador-ensasadora, almacenero-almacenera, técnico de mantenimiento, mecánico-mecánica de apoyo, carretillero-carretillera.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado medio y/o experiencia equivalente.

4. Personal ayudante

Es la persona que tiene conocimiento teórico y práctico de parte de las tareas del proceso productivo de su sección de procedencia o área de trabajo y lo realiza con el nivel de calidad exigido. El rendimiento exigible lo será en aquellas actividades que no se realicen ocasionalmente.

En el área de operaciones, este personal, será capaz de distinguir, diferenciar y/o separar los posibles problemas de la materia prima o las ineficiencias de las materias auxiliares, así como de registrar y verificar los datos en las aplicaciones informáticas, y de preparar la maquinaria a utilizar en el proceso productivo, empleando el tiempo definido como aceptable.

Puestos incluidos: Envasado-ensasadora, almacenero-almacenera, técnico de mantenimiento, mecánico-mecánica de apoyo.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria y/o experiencia equivalente.

5. Personal peón

Es el personal encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

Puestos incluidos: Envasado-ensasadora, almacenero-almacenera, mecánico-mecánica de apoyo

Formación: No necesaria formación ni experiencia previa.

A título enunciativo y no exhaustivo, las tareas vinculadas a las categorías profesionales anteriormente referidas quedan recogidas en las diferentes descripciones de puestos y/o fichas que han sido validadas por la comisión de trabajo compuesta por miembros por la parte sindical y empresarial.

b) Categorías profesionales del grupo profesional de subalternos

Son aquellas personas que realizan en la Empresa funciones de carácter auxiliar y complementario para las cuales no se precisa otra operación que la adquirida en los estudios primarios y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Almacenero/a: Es la persona encargada de despachar los pedidos en los almacenes; de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como de

registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento, etc.



2. Vigilante jurado de industria o comercio: Es la persona que tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la autoridad competente.

3. Guarda o Portero/a: Es la persona que tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado de industria o comercio, cuidando, principalmente, de los accesos a la fábrica o despachos, esencialmente de personas extrañas a la Empresa.

4. Ordenanza: Es la persona cuya misión consiste en hacer recados, efectuar cobros o pagos, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.

5. Personal de limpieza: Son las personas trabajadoras encargadas de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

Tareas vinculadas: A título enunciativo y no exhaustivo, y sujeto a cambios en el proceso

- Actividades de manipulación de materia prima y material auxiliar (corte, envasado, barquetero y etiquetado).
- Revisión y detección de anomalías en la materia prima durante su manipulación.
- Actividades de elaboración de materia prima (preparación de masas, preparación de adobos, adobado de materia prima)
- Tareas de recepción y expedición de materia prima.
- Tareas de limpieza y desinfección de las herramientas de trabajo.
- Tareas de identificación, verificación y comprobación de información referente al producto.
- Manejo de las herramientas informáticas vinculadas al sistema productivo.
- Manejo de maquinaria y herramientas propias de la industria cárnica.
- Mantenimiento de maquinaria y herramientas propias de la industria cárnica.
- Reparación y acondicionamiento de la maquinaria vinculada al proceso productivo.
- Reparación y mantenimiento de las instalaciones productivas.
- Realización de escandallos de rendimiento de producto.
- Coordinación y planificación de la producción.
- Gestión integral del equipo y del área.
- Afilado de herramientas de trabajo propias de la industria (cuchillos y sierras).



Corte y envasado
Conocimiento materia prima
Envasado
Túnel
Cortadora
Barquetero
Termoselladora
Sierra
Panel GIP
SGI
Etiquetado

Envasado elaborados
Conocimiento materia prima
Envasado
Túnel
Cortadora
Barquetero
Termoselladora
Panel GIP
SGI
Etiquetado
Transpaleta
Inventarios

Envasado arreglos
Conocimiento materia prima
Abastecimiento
Envasado
Barquetero
Termoselladora
Panel GIP
SGI
Etiquetado
Inventario

Corte y arreglos
Conocimiento materia prima
Paletizar
Transpaleta
Manejo de cuchillo
Sierra
Panel GIP
SGI
Inventario

Recepciones
Recepción materia prima y material auxiliar
Panel GIP
SGI
Trabucar
Lavadora
Manejo maquinaria de almacén
SGI (facturación)
Despaletizador
Protocolo de frio
Inventario
Expedición de barquetas

Expediciones P.4
Conocimiento materia prima
Manejo maquinaria de almacén
SGI (partes transferencia)
SGI (facturación)
Panel GIP
Inventario

Expediciones cargas
Conocimiento materia prima
Manejo maquinaria de almacén
SGI (partes transferencia)
SGI (facturación)
Expedir género a clientes
Preparación de pedidos
Panel GIP
Preparación multireferencias
Inventario

Elaborados fabrica
Conocimiento materia prima
Preparación materia prima
Transpaleta
Inyectar
Bombear
Embutir-embuchar/desmoldear
SGI
Panel GIP
Hornos
Montar y desmontar maquinaria



Croquetas/ Empanados	Picadas	Hamburguesas
Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima
Preparado	Pesar materia prima	Abastecimineto/ formado
Rustido	Picar	Barquetero
Marmitas	Manejo FOSS	Termoselladora
Envasado/ formado	Punto ID	Encajadora
Túnel	Amasar	Etiquetado
Termoselladora	Montar y desmontar maquinaria	Panel GIP
Panel GIP	Panel GIP	SGI
SGI	SGI	Inventario

Artículo 28.-Asimilaciones.

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

SECCIÓN TERCERA. POR SU MODALIDAD DE CONTRATACION

Artículo 29.-Contratación.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

El orden de llamada de las personas trabajadoras fijas discontinuas, si las hubiere, se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada sección, de las categorías incluidas en el grupo profesional y especialidad.

Artículo 30.- Contratos formativos.

1. Contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (en lo sucesivo se denominará contrato en prácticas profesionales).

Los contratos laborales de formación ~~de trabajo en prácticas~~ se podrán celebrar con las personas trabajadoras que permita la Ley según lo dispuesto en el artículo 11 del ET o cualquiera que la sustituya.

La duración de este contrato, y en su caso de las prórrogas, vendrá determinado por lo establecido en la legislación vigente que resulte de aplicación.

La retribución de la persona trabajadora será el 90% del salario fijado en este convenio para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante toda la vigencia del contrato.

2. Contrato para la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o para el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio (en lo sucesivo se denominará, contrato formativo en alternancia)

El contrato para la formación se podrá celebrar con las personas trabajadoras que permita la Ley según lo dispuesto en el artículo 11 del ET o cualquiera que la sustituya

La duración de este contrato, y en su caso de las prórrogas, vendrá determinado por lo establecido en la legislación vigente que resulte de aplicación.

La retribución de la persona trabajadora será el 80 y 90% durante el primero y segundo año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Sin perjuicio, todo ello, de que se cumplan los requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones y de la existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.

-

Artículo 31.- Contratos temporales.

1. Contrato por circunstancias de la producción derivado del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, en caso de concertar el contrato por una duración inferior, este podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima



2. Conversión en contratos indefinidos. A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo de carácter indefinido de acuerdo a la legislación vigente.

3. Las personas trabajadoras con contratos de trabajo temporales, sustitución de la persona trabajadora y contratos formativos tendrán preferencia para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido”.

CAPÍTULO IV

Censos

Artículo 32.- Censos.

La Empresa confeccionará el censo en el que se relacionará el personal por grupos profesionales, haciéndose constar las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de los interesados-interesadas, fecha de nacimiento, antigüedad en la Empresa, categoría profesional y zona de trabajo/departamento. Una copia del censo se pondrá a disposición de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Se hará entrega de 2 censos al año, uno durante el mes de enero y el otro en el mes de julio.

CAPÍTULO V

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 33.- Vacantes.

Todo el personal sujeto al presente convenio, con las excepciones que a continuación se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la Empresa puedan producirse. Siempre y cuando haya sido declarado-declarada como apto-apta para ocupar el puesto vacante.

1.-Personal indirecto

Personal directivo: La promoción o ascenso a cada uno de los puestos que comprende este grupo, se efectuará por libre designación de la empresa.

Ante la creación de un puesto de trabajo o la existencia de una vacante, la empresa iniciará un proceso de selección, primando en todos los casos la promoción interna.

Para ello, se publicará una oferta de empleo en los canales de comunicación habilitados a tal efecto. En ella se especificarán las características del puesto ofertado y los requisitos necesarios para acceder al mismo.

Tras analizar las candidaturas presentadas, se preseleccionaran las más adecuadas. Tras ello, se realizará la entrevista personal y pruebas correspondientes. Una vez



finalizado el proceso de selección, se comunicará a los participantes el resultado del mismo.

La empresa se reserva el derecho de realizar los nombramientos que considere oportunos para cubrir determinados puestos.

2.-Personal directo

Existe una comisión de trabajo compuesta por miembros por la parte sindical y Empresarial donde se trata el proceso de revisión de encuadramientos profesionales.

Cada vez que exista una vacante en un puesto o que se trate de un puesto de nueva creación se deberá de iniciar el procedimiento establecido para cubrirlo. Se publicará en el tablón de anuncios y canales de comunicación habilitados a tal efecto una descripción del puesto y sus características profesionales.

Las vacantes se generarán las categorías de oficial 2ª y oficial 1ª, puesto que el cambio de peón a ayudante se producirá automáticamente pasados 6 meses, siempre y cuando se haya desempeñado las mismas tareas.

Artículo 34.-Formación.

De conformidad con el artículo 23 del ET, la introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento importante para el buen funcionamiento de la misma. La formación debe lograr, mejorar la capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todo el personal trabajador, sin discriminación de sexo, edad u otra índole, hacia su progresión profesional.

Anualmente, el Departamento de Personas pondrá en marcha un proceso de detección y análisis de necesidades formativas por áreas organizativas de la Empresa.

El Comité de Empresa a través de la Comisión de Formación, donde estarán representados el comité de empresa y la dirección de la Empresa, de acuerdo al procedimiento establecido, participará proponiendo cuantas acciones de formación estime necesarias para la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Formación. Asimismo, dicha comisión será informada del contenido, seguimiento y realización de dicho Plan.

Tras su análisis, estimación económica y aprobación por la Dirección General de las necesidades formativas, se incluirán en los presupuestos operativos de la Empresa del próximo año.

Como resultado de lo anterior se elabora anualmente un PLAN DE FORMACIÓN, con los siguientes objetivos:

- a) Mejora del nivel formativo
- b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.
- c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo.
- d) Capacitación del personal promocionado para la progresión profesional ~~y personal~~.



El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización y realización de:

- Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a esta especialidad.

- Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal cualificado de la Empresa.

- Redacción, publicación y distribución de manuales de funciones y/o procedimientos, en cuya redacción podrán participar las personas trabajadoras y en los que se expondrán las instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.

Las personas trabajadoras que participen en las acciones de formación previstas para ellos, acreditarán méritos y cualificación para futuras promociones, siempre que demuestren un óptimo aprovechamiento de las enseñanzas recibidas.

La formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando por causas organizativas o productivas se realicen fuera de la misma, el tiempo invertido no tendrá la consideración de horas extraordinarias. En todo caso, se respetarán los descansos semanales de los correspondientes calendarios.

El valor de la hora de formación realizada a instancias de la empresa y fuera de la jornada laboral, será según la fijada en tabla anexa.

En todo caso, la participación en las acciones formativas que se programen fuera de la jornada laboral serán de carácter voluntario, salvo la formación en materia de prevención de riesgos laborales a realizar al ingreso y durante la relación laboral, así como cualquier materia de carácter corporativo para el correcto desarrollo laboral y profesional.

Artículo 35.- Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Artículo 36.- Liquidación.

Al personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. La persona interesada podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras.

Artículo 37.- Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:



Personal titulado o aquellos que tengan personal a su cargo: 2 meses

Personal técnico y administrativo: Quince días.

Personal subalterno y obrero: Ocho días.

De no cumplir la persona trabajadora dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal, así como se procederá a la deducción de la liquidación correspondiente al trabajador-trabajadora del importe del salario de los días de preaviso no cumplidos.

CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

SECCION PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 38.- Jornada.

La jornada efectiva de trabajo será de 1.770 horas en 2022 y 1760 horas en 2023. Las paradas para el bocadillo serán de 30 minutos, de los que sólo 15 minutos se considerarán jornada efectiva. El tiempo asumido por la empresa como jornada efectiva (15 minutos por día de trabajo) se podrá agrupar con destino a la "Bolsa de Horas" a favor del personal trabajador en caso de exceso.

Artículo 39.- Turnos fijos de trabajo personal a turnos.

El personal adscrito a turnos rotativos y que realice una jornada completa, podrá solicitar realizar la prestación de servicios en turno fijo, debiendo tener en cuenta para ello las distintas situaciones que se indican y su preferencia en el orden alfabético expuesto.

- a) Situación de Guarda Legal: Trabajadores-Trabajadoras al cuidado de hijos-hijas menores de 12 años o cuidado directo de un hijo-hija discapacitado psíquico, físico o sensorial, así como cuidado directo de familiares hasta 1º grado de consanguinidad y afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que convivan con el o la solicitante.
- b) Madres-Padres separados-separadas, solteros-solteras, viudos-viudas: Con hijos-hijas de 12 a 14 años que conviven y dependen del solicitante.
- c) Madres-Padres: Con hijos -hijas de 12 a 14 años que convivan y dependan del solicitante.
- d) Resto de situaciones: Circunstancias personales.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes condicionantes:



- Cada persona trabajadora optará en primer lugar por el Turno Fijo en la Sección a la que se encuentre adscrito, pudiendo optar a otras Secciones si existieran vacantes y siempre en relación a sus conocimientos y aptitudes.

- Se destinará para este concepto, el número de plazas coincidente con el 2% del total de personal con turno rotativo de la plantilla, correspondiente a mano de obra directa.

- La opción de Turno Fijo, podrán solicitarla los trabajadores-trabajadoras en activo y con una antigüedad mínima de 12 meses. En caso de que hubiese vacantes podrán optar los trabajadores-trabajadoras con menor antigüedad.

- El número de puestos será limitado, según las necesidades de producción y de la Sección a la que pertenezcan.

Las solicitudes caducarán a 31 de diciembre de todos los años. Los mismos trabajadores-trabajadoras deben renovar su solicitud de acceso al mismo cada año. Solicitud de renovación del 15 de noviembre al 15 de diciembre de cada año.

- En caso de que se produzcan más solicitudes que el número de plazas existentes, se asignarán atendiendo el orden de preferencia establecido, realizándose un sorteo entre las solicitudes presentadas.

Los personas trabajadoras en situación de Guarda Legal serán la máxima prioridad; caso a), después b) y así sucesivamente.

-Todos los casos deben de ser debidamente acreditados en el momento de la solicitud (libro de familia, certificado de minusvalía, certificado de empadronamiento, etc.).

- Los turnos fijos que se creen para las circunstancias anteriormente descritas en los apartados a) hasta d) suponen una situación excepcional en la organización de la Empresa, siendo un esfuerzo para la misma la creación de dichos turnos, por lo que, tras el periodo de vigencia de los turnos, en diciembre de todos los años se estudiará mantener los mismos en vigor a la vista del resultado de su funcionamiento y consecuencias.

- Dado el exceso de candidatos-candidatas para el turno fijo, perderán su adscripción al mismo, cuando se permanezca en situación de baja médica (IT, maternidad, riesgo embarazo, AT.) durante DOS MESES continuados, o TRES MESES si son acumulados a lo largo del año.

- La posibilidad de acogerse a esta opción finalizará cuando el hijo-hija del trabajador-trabajadora cumpla 12 o 14 años de edad según modalidad de concesión.

Artículo 40.- Flexibilidad Horaria Jornada Partida.

La implantación de la flexibilidad horaria para el personal con turno central, estará directamente condicionada al cumplimiento y mantenimiento del nivel de servicios de cada uno de los departamentos en el horario comprendido entre las 9:00 y las 18:00 horas, o cualquier otro horario que tenga designado para dicho turno central.

Esta flexibilidad permitirá empezar a realizar la jornada laboral entre las 7:00 y las 10:00 AM, y como consecuencia adelantar y retrasar la finalización de la jornada en proporción al horario de inicio de la misma.

Por lo tanto cualquier fichaje posterior a las 10:00 AM, se entenderá como retraso.



Cada responsable de departamento deberá definir las personas y el horario que realizarán los trabajadores-trabajadoras, pero asegurando en todo momento la cobertura horaria entre las 9:00 y las 18:00 horas.

En cualquier caso se deberá cumplir una jornada completa de 9:00 horas, con la siguiente distribución (7:45 jornada de trabajo + 30 minutos de almuerzo + 45 minutos de comida).

Con el fin de llevar un correcto control es absolutamente imprescindible que todas las personas trabajadoras fichen tanto al inicio como a la finalización de la jornada de trabajo.

Cada año se fijarán en el calendario laboral correspondiente los horarios y el tiempo de duración para la realización del almuerzo y/o comidas, así como la distribución de la jornada laboral

Artículo 41.- Bolsa de Horas.

La bolsa de horas se compondrá por dos de las siguientes circunstancias:

1. Exceso de jornada por encima de 1.770 horas efectivas anuales en 2022 y 1760 horas efectivas anuales en 2023.
2. Como consecuencia del cómputo de 15 minutos por parada para el bocadillo como jornada efectiva de trabajo asumidos por la Empresa de producirse exceso de jornada.

Anualmente se calculará en tiempo la Bolsa de Trabajo teniendo en cuenta los días laborables del año en curso y el turno de trabajo de inicio. En los Departamentos con dificultad de su cálculo se estimará una media de aplicación.

Fijada la Bolsa, su compensación en tiempo podrá realizarse de forma total o parcial, por días o fracciones de días, que se deberán disfrutar dentro del año natural en el cual se hayan generado.

El saldo existente al final de cada año se regularizará en la nómina de forma que, en caso de saldo a favor de la empresa, se deducirá a precio hora ordinaria, y en caso de saldo a favor de la persona trabajadora, se abonará a razón de hora extraordinaria. La regularización de dicho saldo se realizará durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 42.- Festivos del calendario anual.

Excepto el personal en turno americano, el personal con horario en rotación, podrá trabajar hasta un máximo de cinco festivos por cada año natural se trabajarán de forma obligatoria por turno y persona a propuesta empresarial, cuya designación se incluirá en el calendario de cada año, con independencia de poderse prestar servicios de forma voluntaria en cualquier otro festivo a requerimiento empresarial por necesidades productivas.

Esta limitación no afecta al personal sujeto al plus de disponibilidad.



Los festivos que se trabajen en horario en rotación, u horario americano durante la semana de libranza, se abonarán de acuerdo a la jornada festiva establecida de la siguiente manera:

Año 2022, para el periodo comprendido del 01 de enero al 30 de abril de 2022:

- Festivos que se trabajen en horario en rotación: 171 euros brutos (21,375 euros brutos/hora), siendo como mínimo una jornada efectiva de trabajo de 6,5 horas.
- Festivos que se trabajen en horario americano: 10 euros brutos/hora

Año 2022, con fecha efectos a partir del 01 de mayo de 2022:

- Festivos que se trabajen en horario en rotación: 175 euros brutos (21,875 euros brutos/hora), siendo como mínimo una jornada efectiva de trabajo de 6,5 horas
- Festivos que se trabajen en horario americano: 10,5 euros brutos/hora

Año 2023:

- Festivos que se trabajen en horario en rotación: 179 euros brutos (22,375 euros brutos/hora), siendo como mínimo una jornada efectiva de trabajo de 6,5 horas
- Festivos que se trabajen en horario americano: 11 euros brutos/hora

Para aquellas jornadas festivas inferiores a 6,5 horas se retribuirá proporcionalmente al número de horas efectivas trabajadas a razón de una jornada equivalente a 8 horas

Estos festivos se determinarán en el calendario laboral correspondiente a cada año, salvaguardando el derecho de todo el personal a la compensación de los 14 días festivos anuales legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores conforme establece el artículo 47 del RD 2001/1983, 28 de julio.

Con independencia de lo expuesto, la Empresa podrá por causas organizativas o productivas, designar a determinado personal trabajador con plus de especial dedicación, para que presten servicios en festivo, de los no marcados como obligatorios en el calendario laboral, por pertenecer a secciones que sea necesario su trabajo, sin que exista producción en dicho día, generando los importes expuestos además de la compensación por un día de descanso.

Si por algún motivo no se tuviese que trabajar algún festivo de los fijados como obligatorios en el calendario anual, la Empresa deberá comunicarlo al personal trabajador y previamente a los representantes legales del personal trabajador con un preaviso de 48 horas.

El personal que realice un festivo cambiando voluntariamente el turno asimilará su jornada a la realmente realizada en dicho turno de adscripción voluntaria.

El personal en turno americano percibirá las horas ordinarias trabajadas en festivo a precio de hora ordinaria más el precio establecido por hora festiva, cobrando a partir del quinto festivo (se cobra en el sexto festivo) realizado por año natural por rotación un plus adicional de 40 euros brutos.

El personal de laboratorio y CAU (centro de atención al usuario) percibirá a partir del quinto festivo realizado en el año natural un plus adicional de 40 euros brutos por festivo trabajado.



Artículo 43.- Plus de especial dedicación.

El personal de las secciones y/o puestos de trabajo siguientes: Expediciones, Congelador, Recepciones, Administrativos/as Personas planta, Inspectores/as de Calidad, Clasificador, auditor de calidad, prestarán sus servicios en régimen de disponibilidad, por el que deberán acudir y prestar sus servicios a la Empresa ante cualquier circunstancia extraordinaria que pueda presentarse y que a título enunciativo y no limitativo podrán ser: trabajo en festivo, cambio de turnos, adelanto o retraso de la jornada, prolongación de jornada de trabajo o circunstancias derivadas de causas productivas, técnicas u organizativas, deslizamiento de jornada.

Este régimen de disponibilidad devengará a favor del personal trabajador afectado, tanto si se hizo uso de la disponibilidad como si no se hizo uso de ella, los siguientes importes:

- Del 01 de enero al 30 de abril de 2022, el importe del plus de especial dedicación será de 500 euros brutos/año
- Del 01 de mayo al 31 de diciembre de 2022, el importe del plus de especial dedicación será de 620 euros brutos/año
- Año 2023, el importe del plus de especial dedicación será de 630 euros brutos/año

Este Plus será compatible con el que pudiera corresponderse por la prestación del servicio efectivo.

De lo contenido en el presente artículo queda excluido el personal clasificado en los grupos organizativos A, B y C. (ver artículo 65.)

La asignación de personal para la prestación de este servicio se hará de forma rotativa, de acuerdo en todo caso a las posibilidades que la organización industrial precise.

El personal perteneciente a este colectivo percibirá a partir del quinto (6º festivo) trabajado en el mismo año, además del importe anual pactado en este convenio, la cantidad de 40 euros brutos por cada uno de los festivos trabajados de más en número superior a dicha cifra.

Artículo 44.- Modificaciones en la duración de la jornada. (24 y 31 de diciembre).

Los días 24 y 31 de diciembre serán hábiles a todos los efectos, de acuerdo con el calendario laboral previsto. No obstante, en caso de reducirse puntualmente la duración de la jornada tales días, las horas dejadas de trabajar se podrán recuperar durante los días acordados con el comité de empresa o deducir del cómputo anual de bolsa de horas.

En el caso de no disponer de bolsa de horas por haber agotado las mismas, el número de horas no recuperadas se descontarán de la nómina.

Artículo 45.- Modificaciones en el horario de trabajo. (Deslizamiento de jornada completa).

Cuando por necesidades organizativas, técnicas o productivas se produzca un cambio en la hora de entrada al trabajo –para adelantarla o atrasarla- que afecte a uno o varios colectivos determinados en base a su capacidad organizativa empresarial, los



trabajadores-trabajadoras afectados percibirán un plus por deslizamiento de la jornada de 8 euros brutos/hora afectada durante el año 2022 y 8,20 euros bruto/hora durante 2023; si bien en caso de superarse cinco horas, este derecho se sustituirá por el abono del plus por cambio de turno. Dicha cantidad se abonará por cada deslizamiento de la jornada producido, independientemente sea un día o varios en una misma semana.

Esta situación podrá repetirse hasta un máximo de diez ocasiones por año natural con un preaviso de 24 horas.

Artículo 46.- Turnos especiales

Existen situaciones en las que es necesario trabajar por necesidades organizativas y/o productivas en horarios que tengan la condición de especiales por coincidir en sábado o domingo fuera de la jornada semanal.

La adscripción a dichos turnos será voluntaria, a excepción del personal trabajador con plus de especial dedicación para los que será obligatoria. El importe de estos turnos especiales será de 21,375 euros brutos/hora para 2022 y 21,91 euros bruto/hora para 2023 .

Los excesos de jornada de los sábados y/o domingos se abonarán al precio establecido de la hora de turno especial

Artículo 47.- Ampliaciones.

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

Estas circunstancias se comunicarán tan pronto como sea posible a los representantes de las personas trabajadoras.

En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria, salvo que por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores se convenga en superar dicho tope.

Como norma general, el descanso entre jornada y jornada será de doce horas.

El personal trabajador, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

Artículo 48.- Organización de la jornada.

Será facultad de la Empresa la organización de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con las normas legales.

Anualmente, se elaborará por la Empresa el calendario y horario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible de la empresa.



Artículo 49.- Calendario Laboral.

Anualmente, la Empresa elaborará el calendario laboral correspondiente, que trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del 31 de enero. Dicho calendario contendrá los horarios y el sistema de rotaciones de las diferentes secciones y fecha de turnos de vacaciones. Igualmente se fijarán en el calendario laboral las fechas concretas de hasta un máximo de cinco festivos por persona y turno de carácter obligatorio en dicho año natural.

Artículo 50.-Horario y turnos de trabajo (Cambios de Turno)

Los horarios y turnos de trabajo, así como el régimen de rotación en su caso, serán los establecidos en el calendario laboral anual.

No obstante el turno de trabajo asignado inicialmente podrá modificarse por razones organizativas, técnicas o productivas, de forma que para ello el personal trabajador deberá ser preavisado con una antelación mínima de 48 horas hábiles en 2022 y 72 horas hábiles a partir de 2023

En caso de no ser posible tal preaviso en plazo, el personal trabajador afectado percibirá un plus por cambio de turno por importe de 64 euros brutos en 2022 y 65,6 euros brutos el cambio en 2023

El personal trabajador que perciban el plus de especial dedicación no percibirá el plus por cambio de turno, al igual que el personal incluido en los grupos organizativos A, B y C establecidos en el artículo 65, por estar incluido en la dirección por objetivos (IPO).

Esta situación podrá repetirse hasta un máximo de quince ocasiones por año natural.

Artículo 51.- Flexibilidad horarios de producción.

La Empresa dispondrá de una flexibilidad de 100 horas anuales por persona para los horarios en rotación y 60 horas anuales por persona para los horarios con turno americano, con una variación máxima diaria de 2 horas en positivo o 2 horas en negativo, con un tope máximo de 9 horas diarias.

Esta operación se combinaría con la posibilidad de descontarlo de la bolsa de horas en lugar de recuperar el tiempo empleado en la reducción. Estas modificaciones se producirán en función de las necesidades del cliente y con el preaviso legalmente establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores siempre que sea posible en atención a las circunstancias concurrentes.

Si la empresa utiliza la modalidad contractual de cooperativa de trabajo asociado no podrá utilizar la jornada flexible del presente convenio.

Así mismo el personal que disfrute de una reducción de jornada por Guarda Legal y/o cuidado de mayores a su cargo y aquellos que tengan un turno fijo en base al artículo 39, debido a la naturaleza del disfrute de este tipo de jornada, no podrán realizar flexibilidad positiva.



Artículo 52.- Prolongación de jornada.

Los conductores o conductoras de vehículos que transporten cualquier mercancía, ganado, materia prima, etc, sin perjuicio de la flexibilidad de horario en el mismo, podrán prolongar su jornada de trabajo sin sobrepasar nueve horas diarias el tiempo total de conducción, salvo casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino. Podrá ampliarse la jornada ordinaria de trabajo con tiempo de presencia hasta un máximo de veinte horas a la semana.

Artículo 53.- Jornada en frigoríficos.

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirá los siguientes casos:

- a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

- b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

- c) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar estará dotado de las prendas de protección necesaria, homologada.

En cuanto a la revisión médica se estará a lo establecido por las normas de Servicios Médicos de Empresa o de Seguridad y salud en el Trabajo, procurando su cumplimiento con la máxima diligencia posible.

Artículo 54.- Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer el empleo, y ante el compromiso adquirido con el personal trabajador de no realizar horas extras, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.



b) Horas de fuerza mayor son las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en el artículo 46 del presente Convenio.

c) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderá por tales las que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, serán de libre aceptación por la persona trabajadora y no podrán exceder de ochenta al año. La Dirección y los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras velarán por el cumplimiento de esta norma.

Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas, constatado fehacientemente por las personas trabajadoras, facultará a éstos para tratar con la Dirección de la Empresa de su supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En aclaración de conceptos, se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará, a los efectos de este artículo, como hora extraordinaria, cualquiera que sea el sistema de trabajo utilizado (tiempo, tarea, destajo, productividad, etc.).

El valor de la hora extraordinaria para cada categoría será el fijado en el Anexo correspondiente.

La fórmula de cálculo de las horas extraordinarias es la siguiente:

①	$\frac{\text{Salario anual}}{14} = \text{Precio mensual}$
②	$\text{Precio mensual} \times 12 = \text{Salario anual sin pagas}$
③	$\frac{\text{Salario anual sin pagas}}{1.760} = \text{Precio hora ordinaria}$
④	$\text{Precio hora ordinaria} + 75\% = \text{Precio hora extra}$



Así mismo el personal que disfrute de una reducción de jornada por Guarda Legal y/o cuidado de mayores a su cargo, debido a la naturaleza del disfrute de este tipo de jornada, no podrán realizar horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en festivo en el turno americano se retribuirán, a precio de horas extra más un plus adicional de festivo.

SECCIÓN SEGUNDA. DESCANSOS

Artículo 55.- Descanso semanal.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal no inferior a 48 horas de promedio dentro del ciclo de rotación, siendo, como regla general uno de los días de descanso sábado o domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza perecedera de las materias o por causa de fuerza mayor.
- d) Los turnos especiales.

Cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra hasta un mínimo de siete horas, compensándose con descansos la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

SECCIÓN TERCERA. VACACIONES

Artículo 56.- Vacaciones.

La persona trabajadora tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en los siguientes parámetros:

1. Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables, entendiéndose a los solos efectos de vacaciones de lunes a viernes.
2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos que incluye (promedio de producción del año anterior, el promedio de los pluses de nocturnidad y sierra que las personas trabajadoras hayan devengado durante el ejercicio anterior), calculados todos ellos con las cuantías



establecidas en el presente Convenio. Respecto a la antigüedad consolidada no se contempla al no existir ningún trabajador con derecho a su devengo en la empresa.

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en el presente Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el presente Convenio para su categoría profesional, antigüedad y 11,29 euros brutos por día laborable en 2022, en concepto de complemento o bolsa de vacaciones.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el presente Convenio para su categoría, y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior, con un máximo por este concepto de 18,42 euros brutos por día laborable de vacaciones en 2022, más el promedio diario del plus de nocturnidad y sierra obtenido en el ejercicio anterior.

En este caso, la persona trabajadora no podrá percibir una cantidad inferior a los 11,29 euros bruto por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

La bolsa de vacaciones se prorratea en doce mensualidades y la persona trabajadora la percibirá mensualmente en su recibo de salarios.

Con carácter excepcional la Empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá suprimir o modificar fechas concretas para el disfrute de los turnos de vacaciones, previo informe y consulta a la representación legal de los trabajadores.

Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará a la persona trabajadora de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.

Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la Empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que la persona trabajadora cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito se le compensará en metálico la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Artículo 57.- Turnos de vacaciones-rotación de turnos.

Para el personal con horario en rotación, las vacaciones se fraccionan en dos períodos, invierno-verano, correspondiendo entre 5 y 10 días laborales el turno de invierno, en función de la sección, y 10 o 15 días laborales el turno de verano de un total de 22 días laborables por año de servicio en la Empresa y no inferior a 30 días naturales por año.

Los turnos vacacionales se establecerán entre 8 y 10 turnos en el periodo de invierno, 6 y 8 turnos en el periodo de verano, dependiendo de la sección. En función del calendario anual variaran las fechas de inicio y final de los turnos.

La asignación individual a dichos turnos se realizará mediante la adscripción al turno numérico dos veces superior al número de turno disfrutando en el año anterior.



Excepcionalmente podrá pasarse del turno 7 al 2 y del 9 al 2 en invierno y del turno 8 al 1 y del 6 al 1 en verano; siendo la rotación la establecida en el calendario laboral anual.

Las personas trabajadoras de nueva incorporación, sin referencia del año anterior, deberán elegir las vacaciones entre las vacantes existentes según información a tal fin. En estos casos el preaviso mínimo será de 15 días por ambas partes.

Por otro lado, las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa mediante un contrato de sustitución por Riesgo durante el embarazo, maternidad o excedencia, disfrutarán del turno de vacaciones que le corresponda a la persona sustituida, en el caso de estar todavía pendiente de disfrutar.

Con respecto a las personas trabajadoras que pasan a la situación de indefinidos, el/la responsable asignará de acuerdo a la situación organizativa y productiva, el turno de vacaciones de inicio que le corresponde en un plazo máximo de 15 días desde que adquiera tal condición y de 15 días antes del disfrute, salvo excepciones a causa de falta de vacantes.

Las vacaciones del personal con turno americano quedarán distribuidas en el calendario laboral firmado cada año.

Por su parte, el personal de administración disfrutará sus vacaciones desde el día 1º de enero al 31 de diciembre del mismo año, en dos períodos; si bien, podrán solicitar el disfrute de tres semanas consecutivas, no coincidentes con los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, por tener que quedar cubierto el trabajo a realizar en dicho período.

Artículo 58.- Vacaciones pendientes de disfrutar.

En todos los casos las vacaciones se disfrutaran en el año natural, a excepción cuando las vacaciones coincidan en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, en tales casos se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones pendientes en el momento se incorpore a su puesto de trabajo aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Las personas trabajadoras que padezcan un proceso de IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior y que le impidan su disfrute, tendrán derecho a que se les conceda por parte de la empresa, nuevo periodo vacacional de forma general en los periodos: primera quincena de enero, mayo, octubre y noviembre, para poder conciliar el derecho de los trabajadores y trabajadoras con las posibilidades organizativas y productivas empresariales, pudiendo excepcionalmente llegarse a cualquier otro acuerdo de periodo de disfrute, siempre y cuando den su conformidad la empresa y la persona afectada; siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año natural en que se hayan originado

La presente situación será válida mientras no se produzca un cambio normativo o jurisprudencial que cambie las previsiones contenidas en las Sentencias que dan lugar a esta circunstancia.



Artículo 59.- Arraigos.

1.- Las personas trabajadoras de nacionalidad distinta a la Española, podrán acumular su período vacacional, o un período significativo del mismo, a los efectos de poder trasladarse a su país de origen o poder viajar a países en los que residen familiares de primer grado, aunque no sean país origen, siempre y cuando lo soliciten en los períodos de menor incidencia vacacional en la Empresa y las necesidades productivas de la empresa lo permitan. La persona trabajadora deberá justificar a la Empresa (departamento de Dirección de Personas), el desplazamiento al país, de forma adecuada.

Procedimiento:

La persona trabajadora que desee acumular su período vacacional, deberá solicitarlo a su responsable por escrito según el modelo vigente en la Empresa durante el último trimestre del año anterior y hasta el final del primer mes de cada año natural, quién valorará, teniendo en cuenta el número de solicitudes existentes para ese período y las necesidades productivas, si dicha solicitud, pueda ser o no aceptada:

Si no son concedidas: el/la responsable presentará por duplicado un escrito según el modelo vigente en la Empresa facilitando una copia al trabajador-trabajadora solicitante y otro en la oficina de Dirección de Personas, en el cuál se especificará la no concesión de la acumulación del período vacacional y las causas de dicha denegación.

El trabajador-trabajadora podrá presentar nuevamente solicitud con otras fechas de período vacacional, para nueva valoración del responsable.

En ningún caso existe obligatoriedad de la empresa, en tener que conceder este tipo de solicitudes.

Si son concedidas: el/la responsable presentará por duplicado un escrito según el modelo vigente en la Empresa, facilitando una copia al trabajador-trabajadora solicitante y otro en la oficina de Dirección de Personas, en el cuál se especificará que dicha solicitud en ese período vacacional ha sido aceptada

En caso de que el trabajador-trabajadora renuncie a esta posibilidad, una vez haya sido concedida su solicitud por el responsable, tendrá que justificar adecuadamente los motivos y causas de la cancelación de su solicitud.

Si además coincide que el turno de vacaciones que por sorteo le correspondían ya ha pasado y no es posible que disfrute sus vacaciones en el período que inicialmente le correspondían, tendrá que disfrutar el periodo vacacional de forma acumulada, tal y como había solicitado a su responsable y perderá el derecho de poder solicitar la acumulación de sus vacaciones en el siguiente año, esto también sucederá en el caso de no justificar adecuadamente su desplazamiento.

2.- Los trabajadores-trabajadoras Españoles con arraigo familiar, hasta el primer grado, fuera del país o de la comunidad autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo, también podrán solicitarlo, y se les concederá atendiendo a los mismos criterios que en el caso anterior, teniendo prioridad el que acredite la mayor distancia kilométrica con su localidad de procedencia. Además, deberá acreditar que posee dicha condición.

En caso de coincidencia de varias solicitudes en una fecha determinada, se procederá a un sorteo en presencia de un miembro de la representación legal de los trabajadores, siendo en la medida de lo posible de la sección afectada.



En ambos casos la Empresa deberá notificar su decisión en veinte días desde la recepción de la solicitud.

CAPÍTULO VII

Licencias y excedencias

SECCIÓN PRIMERA. LICENCIAS

Artículo 60.- Licencias.

La persona trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, teniendo a los presentes efectos, los mismos derechos y consideración las parejas de hecho legalmente constituidas, y que convivan habitualmente, y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por fallecimiento de cónyuge, hijos-hijas, padre-madre. En aquellos casos de hijo/adopción, aquellas personas que no cumplan los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento de hijo/hija de la seguridad social, dispondrán de los tres días en caso de nacimiento, que serán cuatro en caso de requerir desplazamiento.
- c) Dos días en caso de intervención quirúrgica, enfermedad grave, accidente u hospitalización clínica o domiciliaria por prescripción médica, del cónyuge, hijos-hijas, padres-madres, nietos-nietas, abuelos-abuelas o hermanos-hermanas de uno u otro cónyuge, pudiéndose disfrutar de forma no consecutiva, siempre que persista el hecho causante.
- d) Dos días en caso de fallecimiento de nietos-nietas, abuelos-abuelas o hermanos-hermanas de uno u otro cónyuge. Las causas de dicho disfrute deberán ser acreditadas.

Si la persona trabajadora tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, en los casos previstos en los apartados b), c) y d) el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).

- e) Dos días en caso de fallecimiento de sobrinos-sobrinas y 1 día en caso de fallecimiento de tío-tía por consanguinidad.
- f) Un día por matrimonio de padres, hijos-hijas y hermanos-hermanas por consanguinidad o afinidad, así como traslado del domicilio habitual, con preaviso de 48 horas.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio.



- i) Dos días, no consecutivos, de asuntos propios sin justificación, con un preaviso de 72 horas hábiles, que serán descontados de la bolsa de horas y vacaciones generadas por la persona trabajadora, en ningún caso será como descuento de nómina. La empresa dispondrá de 48 horas hábiles para contestar. El silencio administrativo supondrá la concesión del permiso.

El disfrute de estos días en ningún caso podrá disfrutarse en los periodos de mayor producción como son: Semana de fallas, Semana Santa, Semana de Navidad y Reyes, Meses de Agosto y diciembre, Semanas con festivos marcados en el calendario anual. Garantizando siempre los servicios mínimos necesarios para cubrir el pedido del cliente.

- j) Por el tiempo indispensable, siempre que coincida con horario de trabajo, con el objeto de asistir a reuniones de centros escolares o de enseñanza especial de discapacitados para aquellos trabajadores-trabajadoras que tengan a su cargo hijos-hijas con algún tipo de discapacidad. Con un máximo de tres veces al año.

- k) El permiso de lactancia legalmente establecido, se podrá acumular en 10 días laborables consecutivos.

- l) Los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a permiso por estudios en los términos y condiciones establecidos en el RD 694/2017 en relación con el 23.3 del ET.

- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), d), e), f) y g) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de licencia empezarán a contar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante siempre que subsista el mismo dentro de los días solicitados, a excepción del permiso por matrimonio que no exige tal requisito de subsistencia, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma, excepto aquellos que lo especifiquen expresamente.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de presente convenio. En el supuesto previsto en el apartado f) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

Artículo 61.- Para estudios.

Las personas trabajadoras que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario del presente Convenio, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.



Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de permisos de conducir.

Artículo 62.- Licencias sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de un año de servicio en esta Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición. En caso de situaciones de extrema gravedad la Empresa contestará en el menor tiempo posible.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido a la persona trabajadora que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar nueva licencia hasta transcurrida un año desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

SECCIÓN SEGUNDA. EXCEDENCIAS

Artículo 63.- Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad y en las demás disposiciones legales de aplicación.

Procedimiento:

Son condiciones indispensables para la concesión, las siguientes:

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

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Dentro del mes anterior a los treinta días naturales a la finalización del plazo de excedencia, la persona trabajadora deberá notificar a la Empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma, y dentro del plazo, se entenderá que renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación, mediante rescisión de la relación laboral.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras estas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para el supuesto de excedencia forzosa y los recogidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO VIII

Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA. SUELDOS Y SALARIOS

Artículo 64.-Cómputo y Distribución.

Los salarios por categorías de los grupos profesionales están fijados en cómputo anual, y su distribución de cobro está fijada en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 65.- Conceptos de nómina.

Los siguientes conceptos tendrán carácter enunciativo y no excluyente

SALARIO BASE: Concepto anual. Según grados del presente Convenio.

P.P. PAGAS EXTRAS: Se prorratean en 12 mensualidades. Según categorías del presente Convenio.

PLUS NOCTURNIDAD: Por horas trabajadas entre 22 y 6 h. Según categorías del presente Convenio.

PLUS SIERRA: Por horas realmente trabajadas en sierra para cada categoría

- A partir del 01 de mayo 2022: incremento del 3% para cada categoría
- A partir del 01 de enero 2023: incremento del 3% para cada categoría

HORAS EXTRAS: Por alargamiento voluntario de jornada.

HORAS CURSO: Horas de formación a instancias de la Empresa, y fuera de la jornada laboral. Según cada categoría del presente Convenio.

PLUS SUSTITUTORIO: Lo percibe el personal trabajador que no realiza trabajos sometidos a régimen de incentivos.

PRIMA PRODUCCION: Es el resultado de la productividad. El importe lo calcula el departamento de ingeniería de procesos en función del precio punto prima establecido en el presente Convenio.

COMPLEMENTO DE PUESTO ABSORBIBLE: Concepto con el que se realiza el "ajuste a bruto" para llegar a un salario pactado por encima del presente Convenio o salario aplicable según los niveles establecidos por la Empresa en la denominada Gestión Integral de Recursos Humanos.

DIFERENCIA DE SUELDO: Como su propio nombre indica, se usa para abonar pequeñas diferencias de sueldo.

COMPLEMENTO VOLUNTARIO ABSORBIBLE/COMPENSABLE: Este complemento tiene su origen en el desaparecido plus de ruido contemplado en el Art. 83 c) del convenio colectivo 2009-2012, que dada su desaparición se ha transformado en un



complemento personal compensable y/o absorbible que podrá ser neutralizado por cualquier otro complemento de puesto de trabajo derivado de las condiciones laborales presentes en aquellos puestos que resulten de aplicación como consecuencia de cualquier norma legal o convencional de ámbito superior al presente convenio. Absorción y/o compensación que procederá incluso para el colectivo cuyo complemento se integra en la masa salarial de referencia.

COMPLEMENTO ACCIDENTE: la diferencia del 75 al 100 % a partir del día siguiente de la baja para casos de AT y mientras esté de alta el personal trabajador en la Empresa. Según el presente Convenio.

COMPL. IT. VOLUNTARIO. Ver artículo 75

PENOSIDAD: Según categorías del presente Convenio.

CAMBIO TURNO/DESLIZAMIENTO: Ver artículos 45 y 50

PLUS TRANSPORTE: Ver artículo 74

PLUS FESTIVIDAD: Como su propio nombre indica se usa para abonar los festivos que se trabajen a lo largo del año.

PLUS DOMINGO: La empresa abonará 5,5 euros brutos adicionales por hora trabajada en jornadas ordinarias de domingo del 01 de enero al 30 de abril de 2022. Con fecha efectos el 01 de mayo de 2022 este plus tendrá un valor de 6 euros brutos por hora trabajada en jornadas ordinarias de domingo

Este concepto no sufrirá incremento en 2023

PLUS TURNICIDAD "A": Complemento salarial que tiene por objeto compensar el trabajo en turnos y sólo procede su abono al personal trabajador que presta el trabajo en la modalidad de turno americano. El importe anual es de 620 €/brutos año durante 2022 y 630 euros brutos/año para 2023.

TURNO ESPECIAL: Concepto que se abona los días trabajados en sábado o domingo fuera de turno o jornada de trabajo. Se abona por el número de horas efectivas trabajadas

TRABAJO SUPERIOR CATEGORIA: Como su nombre indica, el concepto se abona a aquel personal trabajador que por necesidades organizativas desempeñan tareas de rango superior de manera puntual. Se abona el precio de la diferencia entre la categoría que ostenta y la que se desempeña.

HORAS COMPLEMENTARIAS: son las horas pactadas por escrito para realizar más horas que la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial. Se abonan a precio de hora ordinaria.

BOLSA DE VACACIONES. Ver artículo 56.2

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA: No se contempla puesto que no hay personal de la empresa con derecho a su percibo por no haberse generado las condiciones para su devengo.

COMPLEMENTO FUNCIONAL: Complemento de nueva creación con efectos a partir del 01/01/2023. De aplicación sobre el colectivo de personal técnico de mantenimiento. A consecuencia de esto:

- El concepto "Comp. Personal absorbible" desaparece este concepto y del importe del mismo se extraen 630 euros brutos en concepto de Plus Especial Dedicación, en base al art. 43 del presente convenio, y la cantidad restante se incluye en el nuevo complemento funcional
- El concepto "M. Nocturnidad" desaparece este concepto y su importe se incluye en el nuevo complemento funcional.



Artículo 66.- Sistema Retributivo.

El régimen retributivo existente en la empresa se divide en dos sistemas diferenciados, en función de los colectivos a quienes van dirigidos.

El primero de ellos se rige por los salarios establecidos con carácter general, en el presente convenio, en relación a las categorías de los grupos profesionales previstos que conforman el anexo I.

El segundo de ellos encuadra exclusivamente al personal comprendido dentro del denominado GIRH (gestión integral de recursos humanos), según determinación establecida en la empresa.

Esta gestión integral de recursos humanos incluye un sistema retributivo que divide a su vez en cuatro grupos organizativos: A, B, C y D.

El sistema de GIRH se basa en la aportación de valor de los puestos a la estrategia de la organización y está compuesto por dos conceptos posibles: Retribución fija y retribución variable (Dirección por objetivos). Los aspectos más significativos son los siguientes:

- a) Retribución fija: retribución económica mínima que la empresa garantiza a su personal, dependiendo de las funciones que desempeñan o del cargo que ostentan.
 - De aplicación exclusiva al personal incluido en los grupos A, B, C y D del GIRH.
 - Cada persona se clasificará dentro de uno de los cuatro grupos organizativos establecidos en función del peso específico que cada puesto tiene dentro de la organización.

La retribución comprendida entre el salario bruto de cada persona trabajadora y el salario establecido por convenio se retribuirá en el concepto de complemento puesto absorbible en la nómina.

- b) Retribución variable (Dirección por objetivos):
La Dirección Por Objetivos es la dirección centrada en resultados, previamente definidos en términos de objetivos. Estos objetivos deben cumplir la regla SMART:



S- ESPECÍFICOS: los objetivos deben ser claros, concisos y concretos.

M- MEDIBLES: los objetivos deben contemplar fórmulas de medición (objetivos).

A- ALCANZABLES: deben ser retadores pero a la vez realizables.

R- REALISTAS: orientados al negocio.

T- CON TIEMPO/ FECHAS DE CUMPLIMIENTO: las metas deben contemplar el periodo de medición. La consecución del objetivo es generalmente anual (con periodicidad de control mensual).

Este tipo de retribución es de aplicación exclusiva al personal incluido en los grupos organizativos A, B y C de GIRH. Vendrá determinada por el cumplimiento de los objetivos ESTRATÉGICOS O GLOBALES establecidos por la dirección de la compañía y los objetivos DEPARTAMENTALES establecidos por cada departamento..

Para cada grupo organizativo existe una bolsa económica o bonus máximo a percibir. Tras la valoración anual del resultado de los objetivos definidos, se aplicará el % de consecución de los mismos sobre el bonus económico establecido.

El incentivo económico que finalmente perciba la persona trabajadora estará directamente relacionado con el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente.

Para poder percibir la bolsa económica de los objetivos estratégicos, se deberá alcanzar un mínimo del 60% del cumplimiento de los mismos, y para poder percibir la bolsa económica de los objetivos departamentales, se deberá alcanzar un mínimo del 60% del cumplimiento de los mismos.

Para poder cobrar la retribución variable será necesario que la persona trabajadora haya permanecido en su puesto de trabajo más de 3 meses y que a 31 de diciembre del año en curso se encuentre de alta en la empresa.

Durante el mes de enero la empresa informará de la nueva propuesta de objetivos estratégicos establecidos para el año en curso.

La valoración del resultado de los objetivos definidos del año se realizará tras la finalización del año en curso, informando de su valoración entre los meses de enero y febrero, procediendo al pago de los mismos en el mes de marzo.

Artículo 67.- Pago del salario.

El pago del salario se hará por períodos mensuales. La orden de pago se realizará el penúltimo día hábil del mes natural.

La persona trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta el límite del 90 por 100. El anticipo será cancelado al tiempo de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.



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

Los conceptos variables y no consolidables que se devengan mensualmente se cerrarán, al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de trece días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

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

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

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

Todos los conceptos reflejados en el presente Convenio son cantidades brutas, a abonar según corresponda, aplicando a los mismos la normativa correspondiente en materia de cotización a la Seguridad Social, e IRPF, de acuerdo con las normas vigentes establecidas en cada momento.

Artículo 68.- Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán a razón de 30 días de salario base diario cada una de ellas, según la categoría profesional establecido en el anexo I del presente Convenio, que se distribuirán prorrateándose en las doce pagas mensuales.

Artículo 69.- Descuento por ausencias al trabajo.

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría del grupo profesional figura en el anexo I del presente Convenio. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

Artículo 70.- Incrementos Salariales.

1. Los incrementos salariales quedan fijados para los dos años de duración del convenio:

Año 2022:

- Incremento 3% salario base, efectos 01 de enero a 30 de abril de 2022.
- A partir del 1 de mayo de 2022, se homogeniza al convenio de industrias cármicas los conceptos salariales siguientes: salario base, plus sustitutorio, precio punto prima nocturnidad y horas extras.



Año 2023:

A partir de 2023, el incremento salarial se corresponderá con el establecido en el convenio de industrias cárnicas vigente (2,5% para 2023).

2. Cláusula de actualización salarial será de aplicación según lo establecido en el anexo 16 del convenio sectorial de industrias cárnicas vigente:

Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2022: si la suma de los IPC's acumulados de los años 2021 y 2022 fuese superior al incremento salarial pactado para referido periodo (5,75% según convenio sectorial de industrias cárnicas), el exceso solamente sobre dicha cantidad formaría parte, en su caso, de la base de cálculo de los salarios de 2023 sin que proceda devengo de atrasos.

Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2023: si el IPC de 2023 fuese superior al incremento salarial pactado en el año 2023 (2.5% según convenio de industrias cárnicas), se actualizará la tabla salarial vigente a fecha 31.12.2023, una vez conocido el IPC definitivo, con efectos del 1 de enero de 2024 y no procediendo el devengo de atrasos pero sirviendo como base para los salarios del 2024.

SECCIÓN SEGUNDA. PLUSES

Artículo 71.- Plus Sustitutorio de productividad.

1. Todo personal trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,689-euros del 1 de enero al 30 de abril de 2022 y de 0,761 euros brutos/hora a partir del 1 de mayo de 2022.

A partir de 2023 este plus vendrá regido por lo que establezca el convenio sectorial de industrias cárnicas vigente.

2. Cuando a una persona trabajadora, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no sometido a incentivo devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo la persona trabajadora alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.



Artículo 72.- Plus de penosidad.

El plus de penosidad, apartados a) y b), será abonado en la cuantía que para cada categoría del grupo profesional se fija en anexo I del presente Convenio y por cada hora de jornada trabajada en las condiciones de especial penosidad siguientes:

- a) Las personas trabajadoras que de forma habitual desarrollen su trabajo en cámaras a temperaturas de seis grados bajo cero o inferiores.

- b) Las personas trabajadoras que presten sus servicios en los siguientes puestos de trabajo:

Cadenas de matanza:

- Cuadras.
- Anestesiado de cerdos.
- Enganchado, colgado, degollado, apuntillado.
- Cortar manos antes pelado.
- Repaso manual del pelado de cerdo.
- Pelado, desollado manual.
- Cortar cabezas y manos de vacuno. En cerdo, si se realiza antes del pelado.
- Soflamado y depilado manual.
- Extracción de cular y turmas.
- Extracción de vísceras blancas (tripas).
- Extracción de vísceras rojas.
- Pelado manual de cabezas; patas y morros de vacuno.

Triperías:

- Separado y limpieza tripas.
- Limpieza de estómagos.

Trabajos varios:

- Matadero sanitario.
- Digestores: únicamente alimentación o carga no automática y no en el manipulado de harinas y grasas.
- Evacuar, colgar y enfardar pieles y cueros. Carga de las mismas.
- Recogida de pelo.

Artículo 73.- Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría profesional se fije.

Este plus de nocturnidad deberá determinarse cuantitativamente mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

- Del 01 de enero al 30 de abril de 2022:

$$\text{Plus nocturnidad} = \underline{\text{Salario base}} \times 0,25$$



6,666 h.

- A partir del 01 de mayo de 2022:

Plus nocturnidad = Salario base x 0,30

6,666 h.

A partir de 2023 este plus vendrá regido por lo que establezca el convenio del sector de industrias cárnicas vigente.

Artículo 74.- Plus de transporte

La Empresa satisfará a todo su personal, con una bolsa mensual, en concepto de plus transporte, con independencia del lugar de residencia, por la cantidad de 770 euros brutos anuales, para compensar los gastos devengados con motivo del desplazamiento desde el respectivo domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Este plus se devenga por trabajo efectivo, sin distinción del porcentaje de jornada efectuada.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente Convenio.

SECCIÓN TERCERA. MEJORAS SOCIALES

Artículo 75.- Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social.

- 1.- Complemento de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa auto aseguradora, la persona trabajadora perciban hasta el 100 % de su base reguladora siempre que permanezca de alta en la Empresa.

La Empresa tendrá la facultad de que, por el médico-médica de Empresa o por aquél que la misma designe, la persona trabajadora sea visitada en su domicilio y reconocida tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico-Médica deberá acreditar su condición de tal a la persona trabajadora mediante la exhibición del correspondiente carné profesional.

- 2.- Complemento de IT por Enfermedad Común

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, previa justificación, se establecerá un complemento desde el primer día sobre la prestación de la seguridad



social hasta alcanzar el 100% del salario, que irá en función de las siguientes circunstancias:

- a) Aplicable a personas trabajadoras con una antigüedad mínima de 182 días y de alta en la empresa:
- b) en segundo lugar no superar el índice del 2% de absentismo personal con efectos retroactivos al último año desde la fecha de baja.

Computan a los efectos de este 2% de absentismo:

- Bajas de enfermedad, accidente laboral, accidente no laboral.
 - Reposos por enfermedad.
 - Asistencia AT. (jornada laboral completa)
 - Bolsa por absentismo parcial. (Retrasos a partir de 5 minutos)
 - Ausencias.
- c) en el supuesto de cumplir los requisitos anteriores, la empresa establece las siguientes mejoras:
 - La empresa complementará los 3 primeros días al 50% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.
 - La empresa complementará al 100% de la base de cotización, las bajas desde el día 16 hasta el día 90, ambos inclusive.
 - d) Quedan exentos del requisito de no superar el 2% de absentismo en el año anterior a la fecha de la baja los procesos oncológicos, trasplante de órganos e infarto cardíaco o cerebral. La empresa complementará el 100% de la baja hasta un máximo de 365 días. Aquellas enfermedades que aparecen en el listado de enfermedades graves serán evaluadas y valoradas por la comisión de ayuda social para el complemento si procede.

En caso de no cumplir los requisitos anteriormente referidos respecto a la IT por enfermedad común, será de aplicación lo establecido en la legislación vigente:

- De 0 a 3 días: no se abona prestación
- Del 4 al día 20: se abona el 60% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja
- A partir del día 21: se abona el 75% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja

3.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a las personas trabajadoras que acrediten tal situación la cantidad de 11,892 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. En el supuesto de complementar las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.



La empresa tendrá la facultad de que, por el Médico-Médica de empresa o por aquél que la misma designe, la persona trabajadora sea visitada en su domicilio y reconocida tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo-facultativa. El Médico-Médica deberá acreditar su condición de tal a la persona trabajadora mediante la exhibición del correspondiente carné profesional.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 76.- Definición Absentismo.

Se trata de toda ausencia de la persona trabajadora, justificada o no, a su puesto de trabajo en horas que corresponden a un día laboral, dentro de su jornada de trabajo.

Para el cálculo de absentismo en FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO SAU se tienen en cuenta las siguientes incidencias: Contingencias comunes (Enfermedad, accidente no laboral, reposo, reposo parcial retribuido), Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo, Asistencia AT, Asistencia AT parcial, Otros (ausencias no justificadas, retrasos y ausencias parciales no justificadas).

No se tiene en cuenta para el cálculo de absentismo, por no considerarse como tal, las siguientes incidencias: Riesgo durante el embarazo, Maternidad, Paternidad, Suspensión de empleo y sueldo, Horas sindicales, Permisos retribuidos y Permisos parciales retribuidos.

Artículo 77.- Ayudas por hijo-hija

Ayuda destinada, a las personas trabajadoras en activo, incorporadas al puesto de trabajo, de la Empresa FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO SAU., en cualquier modalidad de contratación, que tengan hijos-hijas menores de seis años.

Esta ayuda se mantendrá en el valor de 1.100 euros brutos anuales para aquel personal que viniera percibiéndola por hijo-hija menor de 6 años con fecha anterior al 1 de enero de 2020. Las nuevas solicitudes recibidas a partir del 1 de enero de 2020, modifican las condiciones, pasando a ser la ayuda por hijo-hija en edad comprendida entre 1 < 6 años con un importe de 550 € brutos/año.

Para aquellos trabajadores/as de nueva incorporación a la empresa, el derecho a la solicitud será efectivo a partir de la superación del periodo de prueba.

Las solicitudes se presentarán entre los días 1 al 20 de cada mes, en el departamento de Dirección de Personas.

Documentación necesaria: solicitud rellena y fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.

El pago tendrá comienzo en el mes de la solicitud aprobada, por lo que en el caso de incumplimiento de los requisitos o falta de presentación por parte del personal trabajador solicitante, no supondrá el derecho al abono con efectos retroactivos. El importe de las ayudas se hará efectivo en la nómina de forma mensual proporcional al tiempo efectivo de trabajo y a la jornada efectuada. La última mensualidad se abonará, el mes que el menor o la menor cumpla los seis años de edad.



En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno podrá presentar la solicitud.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 78.- Ayuda Vuelta al Cole.

Ayuda destinada a las personas trabajadoras en activo, incorporadas al puesto de trabajo de la Empresa FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO SAU en cualquier modalidad de contratación, con una antigüedad mínima de 3 meses y que tengan hijos-hijas mayores de 6 años y que no hayan cumplido los 16 años antes del 15 de agosto.

Las solicitudes se presentarán en el periodo comprendido entre el 20 de junio y 15 de agosto, ambos inclusive, o primer día hábil en caso de coincidir en festivo, en el departamento de Dirección de Personas.

En el caso de no efectuar la petición con los documentos necesarios y en el plazo estipulado, la Empresa no tendrá la obligación de realizar el pago por incumplimiento de las condiciones.

Cuando por circunstancias personales excepcionales, que justifiquen la misma, no se haya podido tramitar la solicitud de la ayuda, se estudiará por parte de la Empresa la concesión de la misma.

Documentación necesaria: solicitud rellenada, fotocopia del libro de familia y matrícula escolar, para el caso de que el/la menor estudie en el extranjero.

El importe de las ayudas se hará efectivo en la nómina del mes de agosto del año en vigor, mediante un pago único. Este plus se devenga sin distinción del porcentaje de jornada.

En el caso que el padre o la madre trabajen en la Empresa, solo uno podrá presentar la solicitud.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 79.- Programa Ayuda Social.

La Empresa tiene establecido un programa de ayuda social destinado a las personas trabajadoras en activo con prestación real de sus servicios profesionales, contratados mediante cualquier modalidad de contratación y que cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses. Será necesario que dichas personas trabajadoras justifiquen la necesidad para hacer frente a una situación de carácter socioeconómico: familiares discapacitados-discapacitadas, pruebas médicas, medicamentos no cubiertos por la Seguridad Social, tratamientos especiales.

Las solicitudes se presentarán en el Departamento de Personas, debiendo comprender necesariamente la siguiente documentación: solicitud rellenada y documentos que acrediten la causa a pedir. Estas solicitudes deberán ser examinadas por la Comisión de Valoración, la cual estará integrada por los siguientes miembros: un miembro por cada uno de los sindicatos más representativos, y dos miembros del departamento de personas pudiendo asistir cualquier asesor-asesora externa de cualquiera de las partes. La Comisión de Valoración estudiará las solicitudes recibidas, pudiendo recabar una mayor información al objeto de resolver la misma. En el caso en el que se solicite tal



ampliación y el/la solicitante no la aporte en el plazo de 10 días se entenderá que renuncia a la ayuda solicitada inicialmente. La Comisión, tras el estudio del expediente, redactará un acta indicando la concesión o denegación de la ayuda, su cuantía y los criterios de valoración para alcanzar la resolución correspondiente.

Anualmente la Empresa comunicará el importe destinado a la partida de ayudas sociales a través de los medios utilizados por la misma para tal fin.

Las ayudas sociales concedidas gozarán de reserva prevista en la Ley de Protección de Datos, siendo conocidas exclusivamente por los/las solicitantes y la comisión de valoración.

Durante la vigencia del presente Convenio, la ayuda anual ascenderá a 12.000 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades. Dicho importe podrá destinarse a una sola solicitud o a varias, respetando la decisión del Comité de Valoración. También podrán desestimarse todas las solicitudes quedando acumulado el importe no consumido para la mensualidad siguiente.

Esta ayuda está supeditada a la existencia de partidas presupuestarias de la Empresa, no suponiendo en ningún caso, un derecho consolidado.

Los beneficiarios-beneficiarias de las ayudas estarán obligados a destinar el importe concedido a cubrir la necesidad para la que fue solicitada y someterse a las actuaciones de comprobación necesarias por parte de la Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración, en el caso de que hayan solicitudes con esta situación, destinará el 25% de los 1000 euros brutos mensuales provisionados para el presente concepto, para complementar el salario de aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijo-hija discapacitado con grado III a fin de abonarles a los mismos un complemento de su salario mientras dure la citada reducción.

La citada cantidad del 25% de los presupuestos de ayuda social, será el tope máximo destinado para dicho concepto, y en su consecuencia de haber varios solicitantes con igual causa y derecho, se repartirá la cifra de 250 € mensuales (25% de 1.000 €) entre los/las solicitantes en proporción a la reducción de jornada.

La Comisión de Valoración podrá destinar a otros usos sociales la expresada cantidad de no tener solicitantes en un año.

La forma de pago de la ayuda se realizará de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas por la Empresa para tal fin.

Artículo 80.- Jubilación.

La Empresa podrá acordar, previa petición al efecto, la jubilación parcial de las personas trabajadoras, siempre y cuando se reúnan los requisitos legales y exista acuerdo entre ambas partes y cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, sin perjuicio del acuerdo colectivo de empresa suscrito con la parte social el 28 de marzo de 2013.



CAPÍTULO IX

Traslados y desplazamientos

Artículo 81.- Traslados y desplazamientos.

En los desplazamientos o traslados efectuados que no exijan un cambio de residencia, el personal afectado estará obligado a realizarlo y solo tendrá derecho, en su caso, a percibir el incremento de gastos que le corresponda de acuerdo con las disposiciones legales y debidamente justificadas.

La empresa, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal a otras localidades distintas de aquellas que presten sus servicios, por un plazo máximo de un año y en tanto subsistan las necesidades que le motiven.

Excepto en los casos de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su efectividad.

La persona desplazada tendrá derecho a que se le abonen además de los salarios, las dietas y los gastos de viaje.

Cuando el desplazamiento eventual sea por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días, no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, siguiéndose el procedimiento legalmente establecido.

Autorizado el traslado, la persona trabajadora será preavisada por escrito con una antelación mínima de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, corresponde a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.



Artículo 82.- Dietas y gastos de viajes.

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debida a las personas trabajadoras que, por causa del servicio, se encuentran obligadas a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

En el caso de existir comedor de Empresa o centro concertado, donde se produzca el desplazamiento, podrá la Empresa cambiar los importes anteriormente referidos por vales de comida para utilizar en dicho servicio.

En el caso de pernoctaciones se abonará directamente por la Empresa al hospedaje contratado.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

Cuando la persona trabajadora no realicen el viaje en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

En el caso de utilización de vehículo propio se abonará el importe correspondiente por Kilómetros realizados.

En cuanto a la dieta internacional se abonarán por la Empresa los importes de los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos por parte de la persona trabajadora.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

SECCIÓN PRIMERA. FALTAS

Artículo 83.- Faltas.

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

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la Empresa dentro de sus peculiares características.

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

Artículo 84.- Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.



2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y en los equipos de protección individual.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido, siempre que esta circunstancia tenga trascendencia laboral.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Artículo 85.- Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.



11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

14. La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la Dirección de la empresa de dicha circunstancia.

15. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral.

Expresamente, la no utilización efectiva y permanente de los equipos de protección individual por la exposición al ruido, en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a 80 dbA o cuando así lo hubiera acordado la empresa en base a la evaluación de riesgos efectuada en el puesto de trabajo.

Artículo 86.- Clasificación de las faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1 Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.

2.2 Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

2.3 Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.



7. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cuando exista reincidencia en la misma o cuando la no utilización de los equipos de protección individual como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral genere riesgo para la salud del trabajador, la de sus compañeros de trabajo u otras personas presentes en el centro de trabajo, así como a la maquinaria o instalaciones.

A los efectos de aplicación de esta falta laboral se considerará que existe reincidencia si se cometen dos o más faltas laborales en un período no superior a doce meses habiendo mediado sanción.

SECCIÓN SEGUNDA. SANCIONES

Artículo 87.- Sanciones.

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

Faltas Leves

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Faltas Graves

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

Faltas Muy Graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales siguientes.
- d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- c) Despido.



Artículo 88.- Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 89.- Responsabilidad.

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa o a los compañeros-compañeras de trabajo.

SECCIÓN TERCERA. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

Artículo 90.- Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado-interesada tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Artículo 91.- Prescripción.

Respecto a las personas trabajadoras, 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.

Artículo 92.- Normas de procedimiento.

1.- La Empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras y al Delegado-Delegada sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a las personas trabajadoras, de acuerdo con las garantías y procedimientos establecidos en cada caso por la ley. En Ausencia del delegado-delegada sindical, la Empresa comunicará la misma a cualquier miembro de la sección sindical.



2.- En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave, a los representantes legales de las personas trabajadoras, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La Empresa notificará a la persona trabajadora la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la Empresa un Secretario- Secretaria y un Instructor-Instructora del expediente, imparciales.
- c) La Empresa dará traslado de este escrito al interesado-interesada para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.
- e) En los supuestos de afiliación a alguna de las Centrales Sindicales legalmente constituidas, tendrá que ser previamente oído el Delegado-Delegada Sindical, siempre que lo haya en el centro de trabajo y la Empresa tenga conocimiento cierto de tal afiliación.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

SECCIÓN CUARTA

Artículo 93.- Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, o aquellas disposiciones que la sustituyan.

CAPÍTULO XI

Seguridad y Salud en el trabajo y Política Ambiental

SECCIÓN PRIMERA. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Artículo 94.- Normas Generales.

La Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el "derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

Al tratarse de un Servicio de Prevención propio, el sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales deberá someterse a auditorias periódicas como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así pues, el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados, internos de la Empresa en materia de Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos, se realizarán generalmente de forma colectiva, en último caso, se emplearán las protecciones de tipo personal.

Artículo 95.- Seguridad y Salud en el Trabajo

La Empresa y las personas trabajadoras vendrán obligadas al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y salud en el Trabajo.

Tendrá la consideración de incumplimiento contractual "la no utilización de los equipos de protección individual tras advertencia, amonestación y formación correspondiente", "así como cualquier incumplimiento de las obligaciones recogidas en el artículo 29 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales".

Artículo 96.- Obligaciones de la Empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a las personas trabajadoras, para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos equipos de trabajo y medios de seguridad se utilicen.

Artículo 97.- Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que



pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste o ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- g) No hacer uso de equipos de trabajo que presenten fallos de funcionamiento y que pongan en peligro la propia seguridad de la persona trabajadora usuaria y/o la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional

3. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Artículo 98.- Normativas legales de aplicación

Será de aplicación la Ley 31 /1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva, aquellas normas que así vengán previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley.

Artículo 99.- Vigilancia de la Salud.

La Empresa velará por el estado de salud de las personas trabajadoras, quienes tienen reconocido como derecho adquirido e irrenunciable, la práctica de las pruebas médicas necesarias para ello con la periodicidad que en cada caso se determine por el Servicio de Vigilancia de la Salud, fijándose como plazo máximo entre pruebas el de un año, salvo que concurren causas excepcionales como puedan ser el encontrarse en periodo



de baja o vacaciones en la fecha prevista. Para ello se practicarán las pruebas reglamentariamente establecidas, así como las complementarias que a criterio médico sean de interés a los efectos de realizar una tutela del estado de salud de la personas trabajadoras en relación a su puesto de trabajo.

En todo caso salvo criterio médico que lo estime innecesario, se realizarán reconocimientos médicos en los siguientes supuestos.

1. Inicial: Después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
2. Periódica: Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos fijándose como plazo máximo entre pruebas el de 1 año.
3. Después una ausencia prolongada por motivos de salud de más de 180 días, con independencia de la naturaleza de la contingencia y a los efectos de verificar que el alta médica se ajusta a las capacidades de la persona con los requerimientos del puesto ocupado en la empresa por la persona trabajadora.

Estos reconocimientos sólo podrán llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los siguientes supuestos;

- Reconocimientos que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras. (Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar reconocimientos para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas).
- Para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 100.- Comité de Seguridad y Salud.

Respecto al funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud, se estará al amparo de lo dispuesto y establecido en el reglamento de funcionamiento del comité de seguridad y salud de FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO SAU.

Artículo 101.- Higiene en los locales.

Los locales reunirán condiciones sanitarias adecuadas y dispondrán de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de las personas trabajadoras respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Artículo 102.-Seguro colectivo de accidente.

La Empresa tiene suscrita una póliza colectiva para cubrir las siguientes contingencias por los siguientes importes:



Por Accidente de trabajo

Incapacidad Permanente absoluta	30.000 euros
Gran Invalidez	30.000 euros
Muerte	30.000 euros

Artículo 103.- Seguro de vida.

La Empresa establecerá para todas las personas trabajadoras, un seguro de vida colectivo que cubra las contingencias de invalidez permanente absoluta, gran invalidez y muerte, por cualquier contingencia. Las cuantías del capital asegurado son las siguientes:

Incapacidad Permanente absoluta	18.000 euros
Muerte	18.000 euros
Gran Invalidez	36.000 euros

En todo caso el pago por la cantidad de Gran Invalidez será incompatible con el pago de la garantía de Incapacidad Permanente Absoluta.

Artículo 104.- Prendas de trabajo.

La Empresa entregará al personal que corresponda ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar sus funciones. El tipo, forma, color, etc., será elegido por la Empresa.

Las prendas de trabajo serán propiedad de la Empresa, quedando obligadas las personas trabajadoras a devolverlas a su cese, o al serle entregadas otras. Todas las prendas se repondrán cuando estén deterioradas.

Las personas trabajadoras están obligadas a utilizar las prendas de trabajo que se le facilitan durante la jornada laboral, haciendo uso de ellas correctamente, manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza, sin perjuicio de que corresponda a la Empresa el lavado de la misma.

El comité de seguridad y salud podrá realizar informes y propuestas sobre la idoneidad o adecuación de las prendas de trabajo.

Tendrá la consideración de incumplimiento contractual, entre otras, hacer un mal uso de la uniformidad (arrancar etiquetas del uniforme, marcar con cualquier símbolo identificativo) o romper la uniformidad..



Artículo 105.- Higiene del personal.

El personal que intervenga en la elaboración y manipulación de productos cárnicos, observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la Empresa.

De igual forma, la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones señaladas en el párrafo anterior.

Tendrá la consideración de incumplimiento contractual, entre otras:

- Acceder al puesto de trabajo uniformado incorrectamente o sin cumplir los procedimientos de calidad establecidos.
- El incumplimiento de los procedimientos de buenas prácticas de manipulación o cualquier infracción recogida en el manual de acogida, manual de calidad y seguridad alimentaria facilitado por la empresa en el ingreso a la misma y cualquier incumplimiento de las normas de calidad y seguridad alimentaria recogidas en los procedimientos y protocolos de actuación de la empresa.

Artículo 106.- Botiquín.

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto de cura previamente instalado de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 107.- Frío industrial.

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provisto de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.
2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada.
3. Si estos escapes se producen en el local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia.
4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.
5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético.
6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante.



7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.
8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.
9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de persona en su interior.
10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, así como de cualquiera otra protección necesaria a tal fin.
11. A las personas trabajadoras que tengan que manejar llaves, grifos, etc., o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.
12. Al ser admitida la persona trabajadora, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará extractada mente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

Artículo 108.-Trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos.

La Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de la misma, definirá las labores o trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos y las bonificaciones o pluses que a los mismos correspondan.

Artículo 109.- Comedores.

La empresa dispone de un local-comedor ubicado en las instalaciones del centro, con servicio de cocina, donde existe de la opción para la persona trabajadora de poder elegir un menú a precio reducido.

Por lo tanto, con el fin de cumplir y garantizar las normas de calidad y seguridad alimentaria, está totalmente prohibido comer en el resto de instalaciones que no están habilitadas para tal uso, en caso contrario tendrá la consideración de incumplimiento contractual siendo susceptible de incoarse un procedimiento sancionador al efecto.



SECCION SEGUNDA. POLITICA AMBIENTAL

Artículo 110.- Política ambiental.

La Empresa asume la responsabilidad y el compromiso con la protección y preservación de nuestro entorno, mediante el establecimiento y diseño de Programas de Gestión Ambiental y la Política Ambiental, cuyo objetivo principal es la conservación y respeto por el medio ambiente.

La Empresa ha desarrollado, documentado, e implantado un Sistema de Gestión Ambiental, adaptado a la naturaleza de la actividad que desarrolla y al impacto ambiental derivado de la misma., y en este sentido se compromete a:

- a cumplir con todos los requisitos legales que le sean de aplicación y otros que la organización suscriba.
- a prevenir la contaminación en cualquiera de sus formas, adoptando las mejores técnicas disponibles.
- a reducir progresivamente la generación de residuos; aquellos de difícil reducción serán depositados en lugares apropiados para su reciclaje o correcto tratamiento.
- a minimizar el consumo de recursos naturales, llevándolo a los mínimos exigibles sin que ello afecte a nuestro compromiso de máxima calidad y servicio.
- a actualizar continuamente la Política y el Programa Ambiental, estableciendo los objetivos y metas de nuestro Sistema de Gestión Ambiental.
- a facilitar una adecuada formación y sensibilización al personal propio, que favorezca el desarrollo de la presente Política y respeto al medio ambiente.
- a considerar requisitos ambientales como uno de los criterios en la selección y evaluación de proveedores y a involucrar a estos y subcontratistas para que respeten, compartan y apliquen normas medio ambientales.
- a velar por la aplicación de esta Política que está a disposición de toda persona u organización que la solicite.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

SECCIÓN PRIMERA. DE LOS SINDICATOS

Artículo 111.- Remisión Legal.

En materia de derechos, libertad sindical y sindicatos, se estará a lo dispuesto en la Ley LOLS 11/85 de 2 de agosto.



Artículo 112.- Definición.

Se entenderá por representante legal de las personas trabajadoras a los miembros del Comité de Empresa, delegados-delegadas de personal y delegados-delegadas Sindicales de la secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y con presencia en los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras en la Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos en las normas legales de referencia y en los términos allí contenidos.

Artículo 113.- Funciones de los Delegados-Delegadas sindicales más representativos.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados-afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité de Empresa, Seguridad y salud en el trabajo y Paritario de interpretación, en este último caso, cuando sean llamados a ello.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados-afiliadas al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados-afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados-afiliadas al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado-Delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.



9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 250 personas trabajadoras, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local adecuado y con medios materiales mínimos para ejercer su trabajo a cada Sección Sindical, a fin de que las Secciones Sindicales y puedan desarrollar sus actividades. Dicho local deberá estar, siempre que sea materialmente factible, en un lugar de fácil acceso y de paso de las personas trabajadoras de la Empresa.

10. Los Delegados-Delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. El número de Delegados y Delegadas sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo a la siguiente escala:

- De 250 a 750 personas trabajadoras uno
- De 751 a 2000 personas trabajadoras dos
- De 2001 a 5000 personas trabajadoras tres
- De 5001 en adelante cuatro

Artículo 114.- Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada 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 la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año prorrogable.

La Dirección de la Empresa entregará relación nominal de las personas trabajadoras, si la hubiere, a la sección sindical de aquellas personas trabajadoras que tengan domiciliada la cuota sindical.

Artículo 115.- Derecho de Reuniones Informativas.

Cada sección Sindical podrá convocar reuniones informativas, cuando considere oportuno, fuera del horario de trabajo y comunicando previamente a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 116.- Crédito Sindical.

Se establece la acumulación del crédito horario de forma anual para cada sindicato, acumulando de esta forma el crédito horario de todos los miembros del Comité de



Empresa y de los delegados-delegadas sindicales pertenecientes a un mismo sindicato en un crédito único.

El crédito horario sindical será comunicado a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas hábiles, exceptuando reuniones o convocatorias urgentes. Dicha urgencia deberá ser acreditada por la representación legal de las personas trabajadoras, con anterioridad al uso de ese crédito horario. La acumulación de horas sindicales pactada podrá ser variada en función de la representación que ostente cada sindicato.

Respecto al crédito sindical, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de los Delegados-Delegadas de personal o miembros del Comité de empresa como componentes de la comisión negociadora del convenio de empresa, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Artículo 117.- Excedencias.

Podrá comunicar el pase a la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo solicitar de modo fehaciente su voluntad de reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese, bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo, se entenderá que renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia su derecho de reincorporación.

SECCIÓN SEGUNDA. DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 118.- Derechos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.



- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios-socias.

- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

- d) En función de la materia de que se trata:
 - 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
 - 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.
 - 4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.
 - 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) de este artículo,



aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 119.- Garantías.

a) Ningún representante legal de las personas trabajadoras podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados-Delegadas de personal y el Delegado-Delegada del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados-discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas retribuidas que la Ley determina.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados-Delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 120.- Prácticas antisindicales.

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



CAPÍTULO XIII

Plan de Igualdad

Artículo 121.- Plan de Igualdad

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Atendiendo a lo anterior, la empresa Frescos y Elaborados Delisano S.A.U, ha manifestado su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a alcanzar en la misma la igualdad de trato y de oportunidades.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las materias de contratación, salariales, formación y condiciones de trabajo en general. De modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Frescos y Elaborados Delisano S.A.U actualmente cuenta con la implementación del cuarto Plan de Igualdad (2021-2025), disponiendo de las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Dichas medidas han sido implantadas, en las siguientes Áreas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para tal efecto, Frescos y Elaborados Delisano S.A.U cuenta con una comisión paritaria de igualdad, cuyo cometido, entre otros, son los siguientes:

- a) Elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad en todas sus fases e impulso de las políticas de igualdad en Frescos y Elaborados Delisano S.A.U.
- b) Asesoramiento técnico respecto al establecimiento de planes y medidas a implantar e implantadas en la Empresa.



El plan de igualdad 2021-2025 fue registrado e inscrito favorablemente (sin publicación) en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo con el código 46102222112021.

CAPÍTULO XIV

Procedimiento de solución de conflictos

Artículo 122.- Solución de Conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción judicial sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio.

Sólo si después de la mediación de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido un mes o 7 días según el caso, desde la solicitud de su intervención, ésta no se hubiera pronunciado en caso que se tenga que modificar algún artículo del presente convenio, se estará a lo establecido para los supuestos de los artículos 41.6 y 82.3 en relación con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, sometiéndose las partes íntegramente a lo regulado en dicha normativa legal para la solución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo, (o normativa que lo sustituya), en consecuencia se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del TAL (Tribunal de Arbitraje Laboral)

Artículo 123.- Comisión Paritaria.

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

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

2.- La Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales firmantes y cinco representantes de la Empresa, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

3.- Reglamento de funcionamiento.

- a) Reuniones.- La Comisión Paritaria se reunirá:



- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

- Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses

b) Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por el Secretario-Secretaria de la Comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días o de 7 días para los supuestos del artículo 82.3 ET., desde la fecha de solicitud por parte del interesado-interesada. Si cumplido este período la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención, pudiendo entonces el interesado-interesada emprender las acciones que legalmente correspondan.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado-interesada ejercitar las acciones que legalmente corresponda.

c) Exclusiones. En el supuesto de que alguna de las consultas formulada afectara a cualquiera de los miembros de la Comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la Comisión Paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en las toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum-Asesores-Asesoras: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores-asesoras.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios-Secretarias y un /una representante de cada parte.

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Empresa Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., sita en Cheste (46380), Polígono Industrial Castilla, Calle V-2, s/n.

4.- Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas del presente Convenio, que se susciten con carácter previo a cualquier cuestión de conflicto.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del presente Convenio.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.



Artículo 124.- Paz Social.

Durante la vigencia del presente Convenio, la representación social y empresarial se comprometen expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

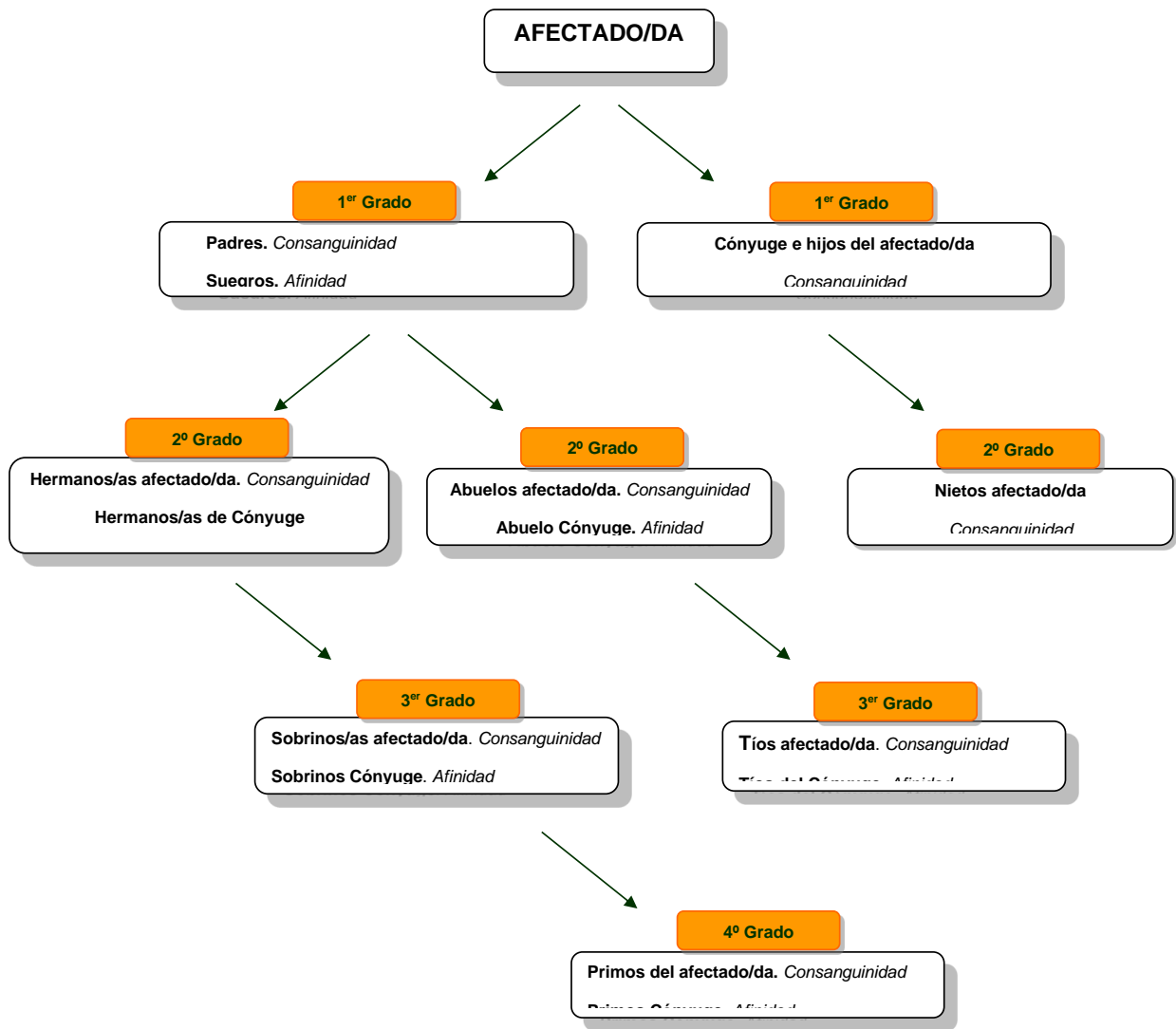
Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma obligatoria y en primera instancia por la Comisión Paritaria antes de recurrir a la fórmula de solución de conflictos prevista en el artículo 121 del presente convenio.

Artículo 125.- Denuncia.

La parte que se proponga denunciar el presente Convenio deberá notificarlo por escrito a la otra dentro del último mes de vigencia del presente Convenio.



GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Anexo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023

ANEXO 1

Precio punto prima

El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0.0903 euros en el sistema centesimal o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-2023 y del 31-12-2023. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales.

ANEXO 2

Vacaciones

Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, y 13,115 euros por día laboral en concepto de complemento o bolsa de vacaciones.

Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior, con un máximo por este concepto de 21,396 euros por día laborable.

ANEXO 3

Plus sustitutorio de productividad

Todo trabajador-trabajadora que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,830 euros. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

ANEXO 4

Complemento asistencial

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores-trabajadoras que acrediten tal situación la cantidad de 12,975 euros por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. En el supuesto de complementar las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.



Tabla definitiva 2022 (a efectos de cálculo de tabla 2023)

GRUPO PROFESIONAL	GRADOS	SALARIO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO BASE DIARIO	PLUS NOCTURNO	PLUS SIERRA	HORA EXTRA	PLUS PENOSIDAD	HORA CURSO	HORA DTO.
PERSONAL TECNICO	Téc. Título Superior	28.899,898	2.064,28	2.408,32	68,809	3,097	2,43	24,631	0,954	12,41	16,420
	Téc. Título No Superior	24.812,601	1.772,33	2.067,72	59,078	2,659	2,09	21,147	0,758	10,66	14,098
	Téc. No Titulado	22.257,929	1.589,85	1.854,83	52,995	2,385	1,87	18,970	0,687	9,57	12,647
PERSONAL ADMVO.	P.Secciones Técnicas (Responsable)	20.672,989	1.476,64	1.722,75	49,221	2,215	1,74	17,619	0,653	8,89	11,746
	Of. 1ª Admón.	20.637,227	1.474,09	1.719,77	49,136	2,211	1,74	17,589	0,653	8,87	11,726
	Of. 2ª Admón.	19.949,156	1.424,94	1.662,43	47,498	2,138	1,68	17,002	0,634	8,58	11,335
PERSONAL OBRERO	Auxiliar	18.711,611	1.336,54	1.559,30	44,551	2,005	1,58	15,947	0,599	8,05	10,632
	Encargado/Encargada	20.672,989	1.476,64	1.722,75	49,221	2,215	1,74	17,619	0,653	8,89	11,746
	Oficial/a 1ª	19.556,435			46,015	2,071	1,63	16,700	0,634	8,43	11,112
	Oficial/a 2ª	19.272,320			45,347	2,041	1,60	16,457	0,634	8,31	10,950
	Ayudante	18.703,185			44,007	1,981	1,56	15,971	0,634	8,06	10,627
	Peón/a	18.103,286			42,596	1,917	1,51	15,459	0,615	7,81	10,286

Estas categorías tienen salario diario tanto para Salario Base como Pagas Extras

Tabla provisional 2023

GRUPO PROFESIONAL	GRADOS	SALARIO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO BASE DIARIO	PLUS NOCTURNO	PLUS SIERRA	HORA EXTRA	PLUS PENOSIDAD	HORA CURSO	HORA DTO.
PERSONAL TECNICO	Téc. Título Superior	29.622,180	2.115,870	2.468,515	70,529	3,174	2,427	25,246	0,978	12,405	16,831
	Téc. Título No Superior	25.433,100	1.816,650	2.119,425	60,555	2,725	2,085	21,676	0,777	10,659	14,451
	Téc. No Titulado	22.814,400	1.629,600	1.901,200	54,320	2,445	1,872	19,444	0,704	9,567	12,963
PERSONAL ADMVO.	P.Secciones Técnicas (Responsable)	21.189,650	1.513,546	1.765,804	50,452	2,271	1,739	18,059	0,669	8,890	12,040
	Of. 1ª Admón.	21.152,880	1.510,920	1.762,740	50,364	2,267	1,736	18,028	0,669	8,874	12,019
	Of. 2ª Admón.	20.447,700	1.460,550	1.703,975	48,685	2,191	1,678	17,427	0,650	8,580	11,618
PERSONAL OBRERO	Auxiliar	19.179,300	1.369,950	1.598,275	45,665	2,055	1,575	16,346	0,650	8,051	10,897
	Encargado/Encargada	21.189,650	1.513,546	1.765,804	50,452	2,271	1,739	18,059	0,669	8,890	12,040
	Oficial/a 1ª	20.045,125			47,165	2,123	1,626	17,117	0,650	8,429	11,389
	Oficial/a 2ª	19.754,425			46,481	2,092	1,603	16,869	0,650	8,308	11,224
	Ayudante	19.170,475			45,107	2,030	1,556	16,370	0,650	8,064	10,892
	Peón/a	18.555,925			43,661	1,965	1,506	15,846	0,630	7,807	10,543

Estas categorías tienen salario diario tanto para Salario Base como Pagas Extras

