

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/07844 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa López Food Group, SL. Código: 46101952012023.*

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 López Food Group, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 18 de noviembre de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, 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 2 de junio de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre negociación colectiva entre la Empresa López Food Group SL, Centro de Trabajo de Navarrés y el Comité de Empresa que suponen la totalidad de la representación unitaria existente en la misma, estando también representadas y participando en este proceso de negociación cada una de las secciones sindicales (U.S.O., U.G.T. y CC.OO.), de forma proporcional a su representatividad.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en las relaciones laborales en el Centro de Trabajo de Navarrés.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa 'Lopez Food Group S.L.' y a todas personas que mantengan una relación de naturaleza laboral con la misma y presten sus servicios en el centro de trabajo que ésta tiene en la localidad de Navarrés; entendiéndose comprendidos no sólo el personal mano de obra directa sino también indirecta, incluido el personal de soporte/estructura y, en general a la totalidad de relaciones laborales en que Lopez Food Group S.L. ocupe la posición de empleadora.

Artículo 3.- Vigencia

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por la Comisión Negociadora, el 18 de noviembre de 2022, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 2022; y finalizará su vigencia de manera automática y sin necesidad de denuncia el 31 de diciembre de 2024. En el plazo de un mes desde la finalización de la vigencia se constituirá la Comisión Negociadora del nuevo Convenio. Durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo Convenio, mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del Convenio finalizado.

El pago de atrasos retributivos derivados de la aplicación del presente Convenio deberá estar regularizado dentro de los dos meses siguientes al de la firma de este.

Artículo 4.- Garantías personales

En el caso de que alguna persona, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas a título personal condiciones económicas que consideradas en conjunto y cómputo anual resultasen de importe superior a las que corresponde percibir por aplicación de este Convenio, la persona tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, con los incrementos salariales que, de forma general, le reconozca el presente Convenio.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Este Convenio Colectivo forma un todo único e indivisible en sus aspectos económicos, por lo que la anulación total o parcial en cualquiera de estos conceptos conllevará la nulidad de la totalidad de los aspectos económicos y la necesidad de renegociarse todos estos en su conjunto.

1

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.*
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por las secciones sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.*
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación y mediación con carácter preceptivo y previo a la interposición ante la jurisdicción de lo social de demandas de conflicto colectivo sobre interpretación o aplicación del Convenio. A tal fin las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de calendario laboral o de vacaciones anuales.*
- d) El desarrollo de los periodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.*
- e) La promoción de la adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, que exigirá en todo caso el acuerdo del comité de empresa y la dirección de la empresa conforme a los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.*

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 5 miembros por la parte social y otros 5 por la empresarial, que designarán a sus respectivos miembros con arreglo al criterio que determine cada representación.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión Paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsiones establecidas en el presente Convenio Colectivo especialmente en materia de igualdad.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de Convenio Colectivo a los efectos de que la comisión pueda solventar de manera efectiva las discrepancias.

La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días hábiles desde que se reciba la consulta. La convocatoria de la Comisión Paritaria la podrá realizar cualquiera de las partes mediante soporte escrito o digital dirigido al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa quien dará traslado a la otra

2

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

parte, debiéndose reunir la comisión en el plazo de diez días hábiles indicado. Las partes negociarán y solventarán de manera efectiva las consultas, discrepancias o conflictos de interpretación sometidas a su conocimiento; en caso de no alcanzarse un acuerdo, podrá someterse la controversia a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, quedando expedita la vía judicial en el caso de no alcanzarse un acuerdo con su mediación.

Artículo 7.- Normativa de aplicación subsidiaria

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes en cada momento.

En materia de contratación será de aplicación el Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana, vigente en cada momento.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.- Organización del trabajo

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando la Empresa obligada a informar a la R.L.T. de las innovaciones y modificaciones sustanciales conforme a lo dispuesto al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- Grupos profesionales y clasificación profesional

El personal afectado por el presente Convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- a. Mano de Obra Directa (en adelante MOD): Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos y tareas definidas para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.*
- b. Mano de Obra Indirecta (en adelante MOI): Engloba a todo el personal no directamente adscrito a la elaboración de los productos. Dentro del grupo profesional de MOI, se definen, entre otras, las siguientes secciones:*
 - Cadena de Suministro: (Materias Primas y Producto Terminado): personal dedicado a los procesos de carga y descarga de materias primas, envases y embalajes, etc. y coordinación de la entrada de las mismas, abastecimiento de líneas, así como a la preparación, documentación, almacenaje y expedición de producto terminado.*
 - Mantenimiento: Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.*
 - Soporte: personal dedicado a los procesos de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, administración, recepción, Recursos*



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

humanos, tecnología, cadena de suministro u otros que con carácter de estructura de centro productivo puedan crearse.

Se entiende por puesto el conjunto de tareas, actividades o acciones relacionadas entre sí o que forman parte de un todo secuenciado con independencia de las instrucciones técnicas de operación que puedan variarse.

Dentro de cada Grupo Profesional, existen diferentes niveles en función de la complejidad, grado de autonomía, funciones y responsabilidades de los mismos.

La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, previa información a la RLT.

Grupo Profesional MOD, se definen los siguientes niveles con indicación de los puestos englobados en el mismo:

Nivel	Puestos incluidos	Rangos retributivos	
Técnico - Técnica MOD N5	Operador-a de Línea de Producción	B	C
Técnico - Técnica MOD N4	Amasador-a / Hornero-a	B	C
Técnico - Técnica MOD N3	Empaquetador-a / Laminador-a	B	C
Técnico - Técnica MOD N2	Relevo / Paletizador-a	X	B
Técnico - Técnica MOD N1	Envasado Manual / Encajador-a / Montador-a de Cajas	A	B

Los cambios de rango dentro de un mismo nivel para aquellos niveles que tengan más de uno se regirán por los siguientes criterios:

- a) *La adscripción a Nivel 1 y 2, por nueva incorporación o reincorporación tras 12 meses, siempre será de inicio, en el rango A.*
- b) *Para definir el paso de rango B (nivel 1 y nivel 2) se establece este requisito:*
 - *tiempo de adscripción previa al rango A de 6 meses consecutivos (135 jornadas efectivas) o 6 alternos (135 jornadas efectivas) en un periodo 9 meses consecutivos.*
- c) *Para definir el paso de rango B a C (nivel 3 y sucesivos) se establecen estos tres requisitos:*
 - *tiempo de adscripción previa al rango B de 9 meses consecutivos (135 jornadas efectivas) o 12 alternos (180 jornadas efectivas) en un periodo 20 meses consecutivos y*
 - *Evaluación de su Desempeño (E.D.) favorable por parte del superior jerárquico, evidenciada en la capacidad de desempeño autónomo.*
Para el caso de no superar con éxito la E.D., se realizará con el colaborador un Plan de acciones en las áreas de mejora así identificadas, como para poder ser reevaluado de nuevo en el plazo de 6 meses desde la

4

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

última E.D. no superada, de modo que, si supera tal reevaluación, pueda adquirir, en ese momento, el nuevo rango y

- *Eficiente en al menos uno de los puestos del nivel que corresponda y en 3 o más líneas de producción de la existentes en el centro.*

Formación: *se generará y compartirá con la R.L.T. matriz de polivalencia para llevar a efecto:*

- *1 puesto operativo: 3 personas polivalentes.*
- *Protocolo interno: que contenga los pasos a seguir para la cobertura de las vacantes internas, que establecerá la publicación de las mismas y la adscripción voluntaria de los colaboradores y en los que primarán los criterios de optimización dentro de la matriz de polivalencia incluidas en el punto anterior.*

Grupo Profesional MOI, *compuesto por las siguientes secciones:*

- a) *Soporte: personal dedicado a las diferentes tareas y funciones de estructura*

Jefe-Jefa “XXX” -

Técnico - Técnica “XXX” N1 ()*

Técnico - Técnica “XXX” N2

Técnico - Técnica “XXX” N3

() donde “xxx” corresponde al identificador del departamento ó sección al que pertenezca, “CMP” Calidad-Medio Ambiente y Prevención, “ADM” Administración - Recepción, “RRHH” Recursos Humanos, etc.*

- b) *Cadena Suministro: personal dedicado a las tareas de carga y descarga de materias primas envases y embalajes etc. coordinación de la entrada de las mismas, abastecimiento de líneas, así como a la preparación, documentación, almacenaje y expedición del producto terminado de la planta, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.*

Técnico- Técnica CSU N1

Técnico- Técnica CSU N2

Técnico - Técnica CSU N3

- c) *Mantenimiento: personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.*

Técnico - Técnica MTO N5

Técnico - Técnica MTO N4

Técnico - Técnica MTO N3

Técnico - Técnica MTO N2

Técnico - Técnica MTO N1

Las personas asignadas a cada Grupo Profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo e incluidos en el mismo grupo profesional.

5

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 12 meses consecutivos (180 jornadas efectivas) o 15 alternos (240 jornadas efectivas) en un periodo 24 meses consecutivos.

Para el personal de Soporte, el sistema de cambio de rango vendrá regulado en el sistema de Evaluación de Desempeño.

Para todo el personal la Evaluación de Desempeño será anual

Artículo 10.- Jornada laboral

La duración de la jornada en cómputo anual, para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, será de: 1.760 horas.

Se considera jornada ordinaria de un trabajador o trabajadora, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de esta según el calendario, sistema de rotación y turnos pactados que le sean de aplicación al personal.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias de más de 6 horas, el personal tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 15 minutos, en el intervalo horario:

- Turno mañana de 9:00 a 11:45 horas
- Turno tarde de 17:30 a 20:15 horas.
- Turno noche de 01:00 a 03:45 horas.

salvo que excepcionalmente por razones técnicas, organizativas y/o productivas deba ampliarse este horario.

Artículo 11.- Días de trabajo

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año, no obstante, lo anterior, no tendrán turnos de trabajo asignado en el calendario laboral, para cualquiera de los sistemas de rotación indicados en el presente Convenio, los periodos comprendidos entre:

- las 14:00 horas de la víspera y las 22:00 horas de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero
- las 22:00 horas. de la víspera y las 22:00 horas del día 1 de mayo.

A fin de que, ante situaciones de contingencia, fuese necesario prestar servicios en los periodos indicados como sin turno en el párrafo anterior, para garantizar el servicio al cliente, la Empresa podrá convocar a Turno Especial a los equipos mínimos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas, con el siguiente criterio:

1. Lista de personal voluntario, primero del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación; segundo, resto de voluntarios.
2. En caso de que posiciones del Turno Especial convocado no fuesen cubiertas con personal voluntario con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de los puestos necesarios, se convocaría con carácter obligatorio, a personal de entre el resto de la plantilla con el criterio de:

6

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

- a) *personal del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación.*
- b) *personal que en la jornada anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado.*
- c) *Personal que en la jornada posterior, vaya a prestar servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado.*
- d) *Personal en días sin turno asignado de su sistema de rotación.*

La convocatoria de cualquier persona se realizará siempre con respeto a los descansos legalmente establecidos. La R.L.T. será informada de la necesidad de dicha convocatoria, lo antes posible y en todo caso respetando un plazo de con al menos 48 horas de antelación al inicio del primer turno especial.

La retribución fijada para este personal por su asistencia a Turno Especial será la indicada en el Anexo I.

Artículo 12.- Calendario laboral

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año el Calendario Laboral y de vacaciones individuales ajustándose al cómputo anual de horas pactadas en este Convenio y será expuesto para conocimiento de todo el personal antes del 15 de diciembre del año en curso.

Los calendarios vacacionales se elaborarán estableciendo turnos rotativos que permitan compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva y quedará expuesto en el tablón de anuncios antes del 1 de abril del año de disfrute.

Bajo solicitud, se facilitará la coincidencia en el mismo turno de trabajo de los matrimonios y parejas de hecho.

Se facilitará el cambio de turno de vacaciones entre compañeros y por motivos de asuntos personales, entendiéndose concedida tal solicitud para el cambio de vacaciones, siempre que:

- *se garantice la cobertura de todos los puestos y en todas las líneas de trabajo en que se requiera producir en cada caso, para atender directamente a la producción y también indirectamente a los servicios anexos a la producción (Calidad, CdS., Mnto., etc.).*
- *las solicitudes de cambio de vacaciones se presenten, por todos los interesados, en el plazo de 15 días desde la publicación de las vacaciones.*

La Empresa deberá contestar a la previa solicitud en el plazo máximo de 15 días desde la finalización del plazo establecido para la recepción de las solicitudes, entendiéndose concedida tal solicitud si trascurrido el plazo de los 15 días, los interesados no han recibido respuesta expresa sobre la misma.

Artículo 13.- Organización del trabajo a turnos

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan los siguientes sistemas de trabajo a turnos con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos.

7

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo respetan un descanso ininterrumpido de 12 horas entre jornadas y de 36 horas de descanso semanal dentro de periodos tomados de 7 días en 7 días. No obstante, lo anterior, respecto al descanso semanal, podrá disfrutarse el medio día de manera separada del día completo adicionándolo a otro período de día y medio en las cuatro semanas siguientes.

Los sistemas de rotación pactados son:

- a) De lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos, ya sea en el modelo vigente conocido como 6-1 u otro distinto.*
- b) De lunes a viernes ó cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos, turno central partido o fijo de mañana, tarde o noche, con los descansos legalmente establecidos. A la firma del presente Convenio, se engloba en este apartado el actual turno conocido como 5-2, con los inicios de los ciclos semanales actualmente en vigor, según la programación productiva, en lunes mañana o domingo noche.*

Los sistemas de rotación y turnos vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio se indican en el Anexo II.

Derivado de necesidades organizativas o productivas, la Empresa, con la participación de los RLT, podrá adecuar, modificar o crear (dentro de los modelos de turnos indicados como vigentes o posibles) los sistemas de rotación (mañana - tarde - noche), horarios, duración de la jornada diaria o secuenciación de la entrada/salida, así como la distribución irregular de la jornada anual durante el año, sea en duración de la jornada diaria o en los días de prestación de servicios.

Cualquier otro sistema de turnos aquí no reflejado, Empresa y RLT, podrán acordarlo en función de las necesidades derivadas de las planificaciones productivas de la planta, siempre con respeto a la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 14.- Bolsa de Horas / Jornada Flexible.

Todo el personal sujeto a este Convenio estará adscrito a un sistema de bolsa de horas por el cual la empresa dispondrá de 120 horas/año de bolsa, para toda la vigencia del convenio, para ser gestionados a través de un sistema de Bolsa de Horas que se detalla a continuación. El cómputo de Bolsa de Horas se realizará de forma anual y la liquidación (pago) se realizará de forma mensual. La Empresa podrá gestionar el saldo a favor de la empresa durante todo el año natural, y si bien intentará que este saldo quede cerrado a 31 de diciembre de cada año, queda habilitada para poder seguir utilizando las horas desconvocadas y no saldadas en el año siguiente, y limitando su utilización a 31 de marzo del año siguiente, sin que en ningún caso se pueda exceder en cómputo anual la jornada máxima legal de 1.760 horas.

La convocatoria/desconvocatoria se realizará a través de contacto telefónico o presencial con la persona y quedará siempre reflejada en un documento realizado "ad hoc", del que la persona tendrá una copia.

El trabajador estará obligado a realizar las horas convocadas por bolsa de horas, siempre que la empresa así lo requiera con las siguientes excepciones:

- a) Si las horas convocadas coinciden con consulta médica concertada por el*

8

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

propio trabajador previamente.

- b) Si la jornada convocada coincide con boda, bautizo o comunión de familiar hasta 2º grado;
- c) fuera de los casos previstos en la letra b) hasta un máximo de dos ocasiones al año motivadas por boda, bautizo o comunión, debiendo aportar justificación de asistencia al evento.
- d) Fuera de los casos anteriores, el trabajador podrá de negar su asistencia sin necesidad de justificación alguna un máximo de dos convocatorias al año, condicionada en todo caso a que los puestos clave necesarios queden cubiertos”.

Desconvocatoria

La desconvocatoria se realizará bajo los siguientes términos:

- a) *Se desconvocará un mínimo de 4 horas*
- b) *Se desconvocará un máximo de la duración total de la jornada*
- c) *Siempre se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas, entendiéndose cumplido dicho plazo la primera parte del turno anterior al que se desconvoca.*
- d) *Se evitará, el uso de ETT en aquellos casos en los que haya existido desconvocatoria previa al colaborador de empresa con contrato fijo o temporal, de modo que no podrá haber en un turno de trabajo personal de empresa fijo o temporal desconvocado, salvo en el caso que requiriéndose su presencia tras desconvocatoria previa:*
 - a.- *No se pueda avisar para trabajar por los medios ordinarios (tfno., etc.), al colaborador previamente desconvocado, ó*
 - b.- *Habiendo sido avisado, este colaborador opte por no ir a trabajar.*
- e) *Caso de desconvocar a un colaborador de empresa y para cubrir ese mismo puesto de trabajo, no sucediendo lo descrito en el párrafo previo, se llamas a un ETT para dicha cobertura de puesto, entonces dicha desconvocatoria sería asumida por la empresa, sin necesidad de posterior recuperación por el colaborador.*

Convocatoria

La convocatoria se realizará bajo los siguientes términos:

- a) *Se podrán convocar hasta 10 horas al día, con los descansos legalmente establecidos.*
- b) *Siempre se realizará con un preaviso mínimo 24 horas, entendiéndose cumplido dicho plazo la primera parte del turno anterior al que se convoca.*
- c) *Los sábados, domingos, festivos y jornadas de descanso se convocará en jornada completa de 8 horas.*
- d) *De los 14 festivos, 6 quedan exentos de convocatoria y los 8 restantes son voluntarios, tratándose como horas extraordinarias. Los festivos excluidos son: 1 de enero; 6 de enero; Viernes Santo; 1 de Mayo; 1 de Noviembre y 25 de diciembre.*
- e) *No se podrá convocar:*
 - *Ni el fin de semana anterior al inicio del periodo estival de vacaciones cuando este coincida en lunes, ni el fin de semana en que concluya el periodo estival de vacaciones, cuando este concluya en viernes.*
 - *Ni el fin de semana anterior ó posterior a la semana de vacaciones completa concedida, aun cuando esta fuera concedida al margen del periodo estival de vacaciones.*
 - *Ni durante los días que por calendario le correspondan como de*

9

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

vacaciones.

- f) *La convocatoria realizada por la empresa entre el lunes y el viernes se realizará de la siguiente forma:*
- *Jornadas de hasta 9, 10 horas diarias en prolongación de jornada, con los siguientes descansos totales:*
 - *Jornadas de 9 horas: 15 minutos de descanso*
 - *Jornadas de 10 horas: 15 min. + 10 min. de descanso*
- Se podrán realizar 2 jornadas de 10 horas por semana con un máximo de 4 jornadas al mes. La semana que se hayan realizado jornadas de 10 horas no se trabajarán los dos días del fin de semana.*
- g) *Se podrá trabajar 2 días del fin de semana al mes, de forma consecutiva o no, pudiendo ser éstos tanto sábados como domingos. Si, de manera excepcional, por motivos productivos, es necesario convocar a una persona dos fines de semana, consecutivos o no, en sábado y domingo, éste no podrá ser convocado durante el mes siguiente a estas convocatorias de nuevo en fines de semana.*

Compensación Económica:

- Cuando el preaviso se realice con menos de 24 horas de antelación la persona será retribuida con un importe equivalente a como si de hora extra se tratase.*
- Cuando el preaviso se realice con más de 24 horas de antelación la persona recibirá una compensación económica de 5'41 €/hora, aplicable desde 2022, con el correspondiente incremento anual durante la vigencia de este Convenio a razón del incremento establecido en tablas*
- El trabajo en sábado, domingo o festivo, así como en horario nocturno además será abonado con el plus que para cada uno de dichos conceptos tenga estipulado el Convenio Colectivo vigente.*
- Así mismo, cuando la persona sea convocada a trabajar sin haber generado previamente saldo a favor de la empresa o encontrarse éste agotado, tendrá derecho a una compensación económica que en función de la categoría de la persona será la que le correspondiese por el mismo importe que si de hora extra se tratase.*

Trimestralmente se reportará a las secciones sindicales firmantes del Convenio / RLT, los saldos individualizados de cada persona para su conocimiento y análisis quedando la empresa a su disposición para las aclaraciones que puedan surgir.

Artículo 15.- Vacaciones

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales ó 22 laborales.

El personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Anualmente se confeccionará, de común acuerdo, un calendario vacacional estableciendo turnos rotativos que permita compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva.

El periodo de devengo de las vacaciones anuales será del 1 de enero al 31 de diciembre. El número de días a fijar en el periodo estival será al menos de 14 días naturales o 10 laborables, que estarán comprendidos entre los meses de junio y septiembre, para los sistemas de rotación vigentes a la firma del presente Convenio.



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Quedarán a disposición de la empresa para su libre designación, los días de ajuste que cada año puedan generarse.

Las vacaciones no calendarizadas se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, respetando los turnos de trabajo establecidos y teniendo en cuenta los periodos de descanso de los mismos.

En el supuesto de Incapacidad Temporal o Maternidad-Paternidad (iniciadas antes o durante el disfrute efectivo de vacaciones), que impida el disfrute de todas o de parte de las vacaciones anuales, calendarizadas o no, el trabajador o trabajadora podrá disfrutar de los días de vacaciones pendientes una vez finalice su incapacidad o permiso y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el personal solicite el disfrute de vacaciones en periodos que no estén calendarizados, la Empresa responderá por escrito antes de que transcurra la mitad del tiempo entre fecha de solicitud y día de inicio solicitado. En caso de que la Empresa no respondiese en el plazo marcado, la solicitud se entenderá concedida. El formulario de solicitud de vacaciones se adjunta como Anexo III.

CAPÍTULO III: RETRIBUCIONES

Artículo 16.- Estructura salarial

El salario bruto anual de cada persona se compondrá de:

- a) Salario Base Diario y Pagas Extras (cuya cuantía se especifica en el Anexo I).*
- b) Complemento Personal (si así lo tiene reconocido el personal a título individual)*

Se podrá percibir retribución por complementos salariales, cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello en el presente Convenio, por:

- razón del trabajo realizado.*
- incentivos fijados en el presente Convenio.*

Artículo 17.- Pagas Extraordinarias

Se establece el abono de 3 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, denominadas Verano, Invierno (de devengo semestral) y de Beneficios (devengo anual).

La paga extraordinaria de Verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio.

La paga extraordinaria de Invierno se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre

La paga extraordinaria de Beneficios se devengará del 1 de Enero al 31 de diciembre.

El valor de cada una de las pagas extras se establece en 30 días de Salario Base y Complemento Personal si así lo tiene reconocido el personal a título individual.

El abono en nómina de las tres pagas extras se efectuará mensualmente de forma prorrateada durante los doce meses del año. No obstante, lo anterior, excepcionalmente, por acuerdo individual y/o colectivo podrá modificarse el momento del pago de todas o alguna de las pagas extraordinarias.

11

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Artículo 18.- Plus Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad para el personal que preste sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas cuyo valor por hora será de 30% del Salario Base, según viene recogido en el Anexo I.

El personal percibirá en el periodo de vacaciones fijado en el calendario anual, el Plus de Nocturnidad por las horas que, durante ese periodo, de seguir su rotación normal, hubiese prestado servicios en horario nocturno.

El valor del plus de nocturnidad previsto en el párrafo primero será de aplicación de forma homogénea a la totalidad de la plantilla, sin distinción alguna; sin perjuicio del mantenimiento como condición más beneficiosa individual del valor superior que hasta la fecha de la entrada en vigor de este convenio se viniera aplicando a determinados colectivos.

Artículo 19.- Pluses

En función del sistema de turnos vigente para cada grupo profesional o grupo de trabajo que le sea de aplicación al personal, o de su convocatoria a turno especial, el personal podrá devengar los siguientes pluses:

- a) *De Sábado, Domingo o Festivo: el personal que preste sus servicios en sábado, domingo o, por razones organizativas, en alguno de los 14 días declarados festivos por la Autoridad Laboral de conformidad con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado, domingo o de festivo; el criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo. Le será abonado a todo el personal indistintamente al turno que realice.*
- b) *De Turno Especial: el personal que preste sus servicios en alguna de las 4 jornadas indicadas como sin turno asignado, tendrá derecho a percibir la cuantía fijada como "Turno Especial" en el Anexo I por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo. La percepción del presente Plus de Turno Especial no será compatible con la percepción de pluses del apartado a) cuando las 4 jornadas sin turno coincidan con sábado, domingo o festivo.*

La cuantía de los citados Plus Sábado, Domingo, Festivo y de Turno Especial será común a todos los puestos del presente Convenio y figura en el Anexo I.

Plus diferencia puesto:

Lo devengará aquellas personas que, por horas o fracción de las mismas, presten sus servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior al que ostenten, dentro de su Grupo Profesional con autonomía y desempeño eficiente del mismo. El criterio para el cálculo del importe del plus será:

(S. Base Anual Nivel desempeñado) - (S. Base Anual Nivel ostentado)
-----=valor plus hora
Jornada Anual Convenio

Se abonarán en el mes de devengo, sólo aquellas horas o fracción de las mismas que por desempeño de puesto de nivel superior, así hayan sido informadas a Recursos

12

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Humanos por el mando del trabajador o trabajadora autorizado para ello.

Artículo 20.- Horas Extraordinarias

Se retribuirán como horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada anual pactada en el presente Convenio.

También se abonarán como horas extraordinarias en el mes correspondiente, las que se realicen como prolongación de la jornada diaria pactada en calendario o aquellas que realice el personal en períodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios, sin que se trate de turnos de ajuste de calendario, cambios de turno, bolsa de horas o jornada flexible.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos semi-elaborados, serán de obligada realización respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente.

Las horas que se realicen sobre la jornada anual pactada en el presente Convenio y las extraordinarias en general se compensarán con tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora trabajada o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I del Convenio a elección del personal, para lo que éste deberá comunicar a RR.HH. en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornada completa, a petición de la persona y con confirmación de la empresa, con un preaviso de 15 días naturales en los cuatro meses siguientes a su realización. Para su concesión se tendrá en cuenta el orden de petición, así como la no coincidencia en una misma jornada de dos personas del mismo Grupo de Trabajo.

La hora extra es compatible con los distintos pluses del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21.- Complemento Personal (antiguo P.A.C.)

Percibirán bajo la denominación Complemento Personal, el extinto concepto Plus de Antigüedad Consolidado, aquel personal que así lo tengan reconocido a título individual.

Artículo 22.- Incentivos Anuales

Todo el personal dado de alta en la Empresa tiene derecho a una retribución variable en los términos que se determinarán en la Comisión que se constituirá a tal efecto para el diseño y retribución de dichos objetivos anuales.

Para el personal de MOD y MOI se establece el siguiente incentivo de absentismo individual, el importe total de este incentivo está incluido en la cuantía total de la retribución variable establecida en el Anexo I:

a) Porcentaje de absentismo que a título individual, tenga el personal empleado de Criterio: absentismo individual según la tabla adjunta de porcentajes sobre la jornada trimestral que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
2,5% ó inferior	100%
entre 2,51% y 3%	50%
Entre 3,01% y 3,50%	25%

El devengo será por trimestres naturales y abono en la nómina del mes siguiente a la del cierre trimestral.

El absentismo trimestral mide las ausencias del personal en relación con su jornada de trabajo teórica de ese trimestre.

No se considerará absentismo a efectos de cálculo del presente incentivo:

1. Vacaciones
2. Horas sindicales.
3. Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
4. Licencia por fallecimiento de familiar de primer grado
5. Elecciones sindicales y legislativas.
6. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
7. Horas de ausencia al trabajo por fuerza mayor.
8. Descanso compensado.
9. Cambios de turnos entre personal.
10. Día de permiso no retribuido y no recuperable.
11. Asambleas de los trabajadores y trabajadoras.
12. Días Asuntos Propios
13. Huelga

Artículo 23.- Incrementos Anuales

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos económicos del presente Convenio, salvo para aquellos que ya viene establecido en el presente Convenio, un valor fijado para cada año de vigencia.

A. Incremento Tablas Salariales:

AÑO	2022	2023	2024
%	2,50%	2,50%	3,50%

ACTUALIZACION TABLAS	
TS 2022	Firma Convenio (efectos 1 enero 2022)
TS 2023	ene-23
TS 2024	ene-24



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Artículo 24.- Prendas y equipo de trabajo

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todo el personal empleado, conforme las normas internas en materia de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene y Seguridad Alimentaria y teniendo en cuenta la sección a la que pertenezcan.

Los equipos de trabajo serán entregados a lo largo de los meses de abril y mayo del año en curso.

Las prendas de protección necesarias al puesto de trabajo serán requeridas al Encargado que corresponda.

Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones usuales de limpieza.

Oficinas con acceso habitual a planta, utilizarán bata, burka y turbante.

Además de estos equipos, la Empresa proporcionará el calzado de seguridad necesario en las áreas de producción.

Las prendas y equipos de trabajo serán de uso exclusivo en la Empresa.

Produccion		Mantenimiento		Logística y MMPP	
Pantalones azulina	2	Pantalones azul marino	3	Pantalones con reflectante	2
Camisetas azulina, m/l	4	Camisetas de manga larga	5	Camisetas de manga larga	4
Cofias.	2	Forro polar	1	Forro polar	1
Turbantes	2	Cofias azules	2	Cofias grises	2
		Turbantes	2	Turbantes	2
Prendas según necesidades				Prendas según necesidades	
Sudadera m/larga	1			Pantalón acolchado	1
				Chaqueton invierno	1
Calidad		Encargados		Oficinas	
Pantalones blancos	2	Pantalones granate	2	Bata blanca	1
Camisetas de manga larga	4	Camisetas de manga larga	4	Cofia	2
Cofias	2	Cofias	2	Turbantes	2
Turbantes	2	Turbantes	2		
Prendas según necesidades		Prendas según necesidades			
Sudadera m/larga	1	Sudadera m/larga	1		



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

CAPÍTULO IV: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25.- Complementos por Incapacidad Temporal

Se establecen los siguientes complementos para las situaciones de Incapacidad Temporal:

Contingencia	Prestaciones (*)	Complemento
Accidente Trabajo o Enfermedad Profesional	Desde el 1º día de la baja. 75% BRD	Complemento hasta alcanzar el 100% del Salario Bruto Anual en términos diarios (**) desde el primer día de la baja
Enfermedad Común o Acte. No Laboral	1er - 3er día 0% BRD	No se complementa
	4º a 20º día 60% BRD	4º a 8º día 85% del Salario Bruto Anual en términos diarios (**)
	21º - ... día 75% BDR	9º - ... Complemento hasta alcanzar el 100% del Salario Bruto Anual en términos diarios (**)

(*) Serán de aplicación, las legalmente establecidas en cada momento, sin que la suma de la Prestación y el Complemento pueda superar en ningún caso el 100% de la BRD.

(**) Salario Bruto Anual en términos diarios: (Salario Base Diario x 455 + Complemento Personal x 455 (si procede)) / 365 ó 366.

Se establecen los siguientes criterios para la percepción de los Complementos:

El personal estará obligado a avisar de su ausencia en el primer día de ésta, así mismo debe de presentar el parte de Baja por Incapacidad Temporal en los tres primeros días. Del mismo modo, la Empresa podrá verificar el estado de salud del personal mediante un reconocimiento a cargo de su personal médico. La negativa de una persona a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos existentes a cargo de la Empresa por esta situación.

Artículo 26.- Seguro colectivo de accidentes

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo de vida que cubra el riesgo de muerte.

Igualmente se cubrirá el riesgo de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional extintiva salvo cuando en la resolución se establezca que la calificación de la incapacidad de que se trate vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación de la persona al puesto de trabajo en el plazo de dos años a contar desde la fecha de la resolución, en los términos previstos en el artículo 48.2º del Estatuto de los Trabajadores.

Si acontece alguno de los riesgos cubiertos, la persona trabajadora, o sus herederos legales en caso de fallecimiento, percibirá la cantidad de 25.000 € y 30.000 € en el supuesto de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional extintiva.

16

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

En ningún caso serán acumulables la indemnización por incapacidad permanente o gran invalidez y la indemnización por muerte, así como la indemnización por despido o extinción objetiva.

La Empresa, en los términos indicados a continuación pondrá a disposición de la plantilla una ayuda de reposición por la ruptura de: lentes oculares, gafas ó audífonos del personal acaecidas en las áreas de trabajo, en tiempo y por razón de su trabajo.

Sucedido el siniestro el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al superior jerárquico. Cumplimentará el formulario existente a tal efecto y aportará, posteriormente, los justificantes de pago de la reposición o reparación requeridos. La Empresa reembolsará al trabajador el importe del 100% con un límite absoluto de 200€ por siniestro. No se podrá solicitar una nueva ayuda en los dieciocho meses posteriores.

Artículo 27.- Licencias retribuidas

Previa comunicación y posterior justificación por escrito, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indican, con abono del salario íntegro:

- a) 17 días naturales + 3 días naturales opcionales, consecutivos a los anteriores, a cuenta del personal empleado por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) 4 días por fallecimiento, de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos e hijos políticos. (Ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- c) 3 días enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, suegros, nietos e hijos políticos. Este permiso se puede disfrutar durante el periodo que dure el hecho causante. (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- d) 2 días por fallecimiento de suegros, yernos, nueras, cuñados, abuelos políticos, sobrinos, tíos, primos, nietos políticos, sobrinos políticos y parejas legales de padres o madres.
- e) 2 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cuñados, abuelos políticos y nietos políticos.
- f) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- g) 2 días de asuntos propios que se pedirán con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva. No podrán coincidir más de 2 personas por puesto. En caso de coincidencia se concederán por orden de petición.
- h) El personal tendrá derecho a disfrutar los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable. El personal del turno de noche podrá disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.
- i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

17

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Todos los días referidos a permisos mínimos reconocidos en el artículo 37 del estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de hábiles o laborales, salvo que expresamente se haya indicado lo contrario.

Los días reconocidos convencionalmente que excedan como mejora del mínimo legal, tendrán la consideración de naturales.

Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo y siguiente, en caso de coincidir varias de ellas, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en caso de igual duración una absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia desde que ocurra el hecho causante) y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo.

En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes y solicitados por escrito con 7 días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión --- puntos a), f), g), h) y i) --- o en todo caso, en los 4 inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público ó privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del colaborador, fecha, hora de entrada y salida.

La no aportación de justificación documental en el plazo indicado, o el no cumplir con los requisitos identificativos descritos, conllevará la consideración de falta injustificada de asistencia al trabajo con las deducciones económicas y repercusiones disciplinarias que en cada caso correspondan.

Para la utilización de los permisos previstos en los párrafos anteriores, las parejas de hecho inscritas en los registros existentes al efecto tendrán la consideración de cónyuges.

Para los permisos no expresamente aquí reflejados, se estará a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 28.- Licencias no retribuidas

Se establecen adicionalmente las siguientes licencias no retribuidas:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos o hijas menores de edad tendrá derecho a una excedencia de hasta dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior ó de los días adicionales de vacaciones si la persona ha optado por dicha fórmula del artículo anterior.*



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

- b) *El personal con más de 1 año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de una excedencia de 3 a 36 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.*

Para la obtención de estos permisos, la persona habrá de comunicarlo a la empresa previamente por escrito y en los supuestos que se requiera deberá justificar su utilización.

Artículo 29.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal

El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por el disfrute de dos semanas retribuidas consecutivas a las 16 ó 18 semanas (parto múltiple) de baja por maternidad o adopción. Si la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción.

En el supuesto de que la persona hubiese ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los catorce días disfrutados o la parte proporcional que corresponda.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y en los que por cualquier circunstancia el neonato precise hospitalización a continuación del parto por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales. Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario. Tendrán derecho a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46. 3º del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de baja por maternidad.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los Art. 37. 4º y 37. 6º del ET corresponderá a la persona, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, de

19

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

conformidad con lo previsto en el Art. 37. 7º del ET se establecen los siguientes criterios, para las nuevas solicitudes, que no para las modificaciones de las vigentes a fecha de firma del presente Convenio:

- a. la reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.*
- b. la concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona, no obstante, la persona solicitante no realizará horario nocturno salvo petición expresa del trabajador o trabajadora*
- c. si la solicitud de concreción horaria de la persona supusiese la coincidencia horaria de más del 25% de personal en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa pueda limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.*

Artículo 30.- Ayudas escolares

Con carácter general se establece para los hijos e hijas del personal de la empresa (ya sean naturales o adoptados o lo sean del cónyuge o pareja de hecho inscrita en los registros existentes), siempre que no alcancen los 20 años de edad , que no figuren como empleados por cuenta ajena en esta Empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres o/y estudien en el territorio nacional Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican en el Anexo I para los niveles educativos de preescolar e infantil, educación primaria, educación secundaria, Bachillerato y/o Formación de Grado Medio. Se excluye la ayuda escolar para las enseñanzas no regladas y/o los niveles educativos de grado superior, universitario y superiores.

En el caso de que las parejas de padres sean empleados de esta Empresa o de cualquier otra del Grupo, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en una localidad distinta a la de la residencia habitual del hijo o hija.

Para acceder a la ayuda del presente artículo deberá presentarse la siguiente documentación, según el tipo de ayuda que se solicite:

- 1. Certificado de matriculación en el centro escolar.*
- 2. Acreditación de no figurar como empleado por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.*
- 3. Libro de familia ó acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos o hijas de los cuales solicita la ayuda el trabajador o trabajadora.*
- 4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento de los hijos o hijas de los cuales se solicita la ayuda.*

Las cuantías de las ayudas se relacionan en el Anexo I del presente convenio.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que el interesado acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

20

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Devengarán este derecho el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la Empresa.

Artículo 31.- Estudios oficiales y formación

El personal que se encuentre cursando Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, tendrá derecho a elegir turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, si existiesen, que mejor se adapte a su horario lectivo.

El máximo de personas por turno que podrán ejercer simultáneamente este derecho será del 5% del personal del turno sujeto a Convenio.

Empresa y RLT convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todo el personal. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.

La empresa informará a la RLT de los planes de formación anuales.

La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita. Las horas que se impartan por encima del cómputo de la jornada anual exigible, se retribuirán conforme se indica en el Anexo I.

Artículo 32.- Cargos públicos

Si alguna persona es elegida para el desempeño de un cargo público por el que no esté liberada, ésta tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte al desempeño de esta actividad. El máximo de personas por turno que podrán ejercer este derecho será del 2,5% del personal.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.- Principios de ordenación

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

*Toda falta cometida por el personal se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona.
Las faltas se tipificarán en Leves, Graves y Muy Graves.*

La Empresa informará a la RLT de las sanciones impuestas a los trabajadores y las trabajadoras. Se considerará válida y efectuada las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que así indiquen los RLT.

Artículo 34.- Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) *Hasta dos faltas de puntualidad, de asistencia o de ausencia de fichaje injustificado en el control de presencia, cometida en un periodo de treinta*

21

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

días laborables continuados. Se considera como falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de cinco minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.

- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.*
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por menos de cinco minutos.*
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.*
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.*
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa ó de ésta respecto a terceros.*

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en dos o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de noventa días laborables.*
- b) Tres faltas de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.*
- c) De dos a cuatro faltas injustificadas al trabajo durante un periodo de treinta días laborables continuados.*
- d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de cuatro días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.*
- e) La suplantación de otro empleado alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.*
- f) La falta de comunicación intencionada a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica.*
- g) El trato inapropiado con las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no sea tipificable como falta muy grave.*
- h) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la Empresa que haya sido convocada la persona dentro de su jornada anual de trabajo, ya sean presenciales o no.*

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza en el año posterior a la comunicación de la anterior sanción.*
- b) Cinco o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o diez en un periodo de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada*



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

laboral en más de cinco minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.

- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días un periodo de treinta días laborales continuados.*
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.*
- e) La desobediencia o inobservancia a las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que la persona haya recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.*
- f) La imprudencia o negligencia en la ejecución del trabajo, cuando de esa conducta se pudiesen derivar perjuicios para los clientes, los trabajadores y las trabajadoras o la propia Empresa.*
- g) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.*
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.*
- i) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.*
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.*
- k) El acoso laboral, de cualquier índole, ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros o compañeras por acoso laboral, de cualquier índole, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.*
- l) Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de estos.*
- m) Falsear hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.*
- n) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.*

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

- o) El quebrantamiento o la violación de secretos, como son las técnicas y modelos productivos empleados en la Empresa*
- p) La falta de aseo y limpieza personal, que pudiera afectar a las relaciones con los compañeros o bien afectar al proceso productivo.*
- q) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior.*
- r) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*
- s) El quebrantamiento de la prohibición de consumo de sustancias estupefacientes y alcohólicas en el centro de trabajo*

Artículo 35.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a. Por falta leve: Amonestación escrita.*
- b. Por falta grave: las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.*
- c. Por falta muy grave: las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de once a veinte días y despido disciplinario.*

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 persona con capacidad sancionadora en la Empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por las aperturas de expedientes contradictorio efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador o trabajadora haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Las sanciones derivadas por faltas graves y muy graves se comunicarán al Comité de Empresa. Algún RLT, a petición de la persona sancionada, podrá estar presente en la comunicación de la sanción.

CAPÍTULO VI: GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 36.- Derechos de los representantes legales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales

La Dirección de la Empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

Tendrá derecho a un crédito horario retribuido equivalente a 24 horas mensuales:

- *Cada miembro del Comité de Empresa, y*
- *Cada delegado/a sindical elegido/a entre las secciones sindicales de los sindicatos que tengan presencia en los órganos de representación unitaria de los/as trabajadores/as (Comité de Empresa), y siempre y cuando se supere la cantidad de 150 personas en plantilla.*

El crédito horario mensual establecido para los representantes legales de los trabajadores podrá acumularse trimestralmente a título individual por parte de los representantes de los trabajadores. También podrá acumularse y administrarse mediante su disposición en bolsa anual de horas por parte de cada sección sindical con respecto a las horas de los miembros del comité de empresa afiliados a su central sindical más las del delegado sindical, en su caso. En este caso, para el buen funcionamiento de la empresa, su disposición requerirá un preaviso de al menos 2 días a la dirección del centro de trabajo.

La Dirección de la Empresa se compromete a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a realizar la correspondiente transferencia a solicitud de la Sección Sindical de Empresa, previa solicitud o conformidad expresa de la persona afiliada.

El Comité de Empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo habilitado con los medios necesarios para facilitar el desempeño de sus funciones de representación.

Las Secciones Sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a compartir el Local del Comité de Empresa.

Los sindicatos comunicarán, por escrito, la constitución de la sección sindical y el nombramiento del delegado sindical correspondiente conforme a la LOLS.

El miembro del Comité de Empresa ó Delegado-Delegada Sindical que habitualmente desempeñe un puesto de categoría superior a la que tenga consolidada, le serán computadas las horas que emplee en su labor sindical como desempeñadas en el nivel superior a todos los efectos (económicos y de consolidación).

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye en su integridad el I Convenio Colectivo Siro El Espinar S.L. - Navarrés, quedando derogados cuantos convenios colectivos anteriores, así como los pactos o acuerdos aplicables en la Empresa a personas concretas, en tanto se opongan a lo dispuesto en este convenio colectivo, sin

25

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

perjuicio del respeto de las condiciones más beneficiosas que individualmente hubiere sido reconocida.

Disposición Adicional Primera: Sobre Seguridad y Salud en el trabajo

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

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

Primero- *Los riesgos para la salud de las personas se prevendrán evitando su generación con la eliminación del facto riesgo en sí mismo inicialmente identificado.*

Segundo- *En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.*

Tercero- *Cuando haya incorporaciones de personas procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a la RLT de los puestos que ocupen estas personas.*

Cuarto- *La Empresa garantizará a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realice en cada caso y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

Quinto- *La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona.*

Sexto- *La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que las personas reciban todas las informaciones a que hace referencia el artículo 18 apartado 1 y siguientes.*

Séptimo- *Los Delegados de Prevención deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de las personas.*

Octavo- *El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario compuesto por representantes de la RLT y de la Empresa, tiene por funciones básicas vigilar, controlar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además del seguimiento de todos los acuerdos en materia de Seguridad y Salud con el objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de las personas. Dentro de este Comité de Seguridad y Salud estarán representadas todas las Secciones Sindicales representadas en el Comité de Empresa.*



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Disposición Adicional Segunda: Conciliación familiar

La Empresa se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que sea posible de facto la conciliación de la vida familiar y laboral de su personal.

Disposición Adicional Tercera: Compromiso de paliar infortunio

En caso de fallecimiento o invalidez que inhabilite a una persona para el desempeño de su puesto de trabajo, la Empresa facilitará medidas, al cónyuge o a uno de los hijos del afectado o afectada, con el propósito de minimizar este hecho.

Disposición Adicional Cuarta: Compromiso con el Medio Ambiente

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizand o sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales.

Por ello, las personas, a través del comité de empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

Disposición Adicional Quinta: Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio a los que se hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Tribunal de Arbitraje de la Comunitat Valenciana (TAL) y se adhieren expresamente al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASECLCV) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL) y la Unión General de Trabajadores (UGT-PV), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.P.V.) y la Unión Sindical Obrera (USO)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6º del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir al TAL a través de los procedimientos establecido en el ASECLCV.

Disposición Adicional Sexta: Contratos a tiempo parcial y Horas Complementarias.

El número de horas complementarias de los contratos de trabajo a tiempo parcial podrá alcanzar un porcentaje de hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá en ningún caso alcanzar la jornada a tiempo completo prevista en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

Disposición Final Única.

La vigencia del presente Convenio, en todo su articulado, se mantendrá hasta que se acuerde un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

ANEXO I: Tablas Salariales 2022 Lopez Food Group SL (Navarrés)							
Incremento: 2,50%							
SALARIOS POR CATEGORIAS		Diario / Mensual	Salario Base Diario / Mes x 365 d / 12 m	Valor Unitario P.Extra 30 d SBD	Salario Bruto Anual Nivel	Plus Nocturnidad Por Hora Nocturna	Hora Extra Cualquier día y horario
Grupo Profesional / Nivel	Rango						
G Profesional Producción MOD							
Técnico MOD N1	A	Diario	34,02 €	1.020,47 €	15.477,10 €	1,28 €	12,49 €
	B	Diario	38,04 €	1.141,12 €	17.306,97 €	1,43 €	12,49 €
Técnico MOD N2	A	Diario	35,85 €	1.075,60 €	16.313,30 €	1,34 €	13,82 €
	B	Diario	40,09 €	1.202,77 €	18.242,04 €	1,50 €	13,82 €
Técnico MOD N3	B	Diario	41,57 €	1.247,12 €	18.914,64 €	1,56 €	14,36 €
	C	Diario	42,75 €	1.282,45 €	19.450,52 €	1,60 €	
Técnico MOD N4	B	Diario	44,23 €	1.326,80 €	20.123,12 €	1,66 €	14,77 €
	C	Diario	45,40 €	1.362,13 €	20.659,00 €	1,70 €	
Técnico MOD N5	B	Diario	46,88 €	1.406,48 €	21.331,60 €	1,76 €	15,17 €
	C	Diario	48,06 €	1.441,81 €	21.867,48 €	1,80 €	
G Profesional MOI							
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>							
Técnico MTO N1		Diario	42,89 €	1.286,78 €	19.516,14 €	1,61 €	14,76 €
Técnico MTO N2		Diario	53,87 €	1.615,95 €	24.508,64 €	2,02 €	15,17 €
Técnico MTO N3		Diario	57,41 €	1.722,31 €	26.121,77 €	2,15 €	16,09 €
Técnico MTO N4		Diario	60,96 €	1.828,67 €	27.734,90 €	2,29 €	16,50 €
Técnico MTO N5		Diario	64,48 €	1.934,31 €	29.337,10 €	2,42 €	17,44 €
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>							
Técnico CSU N1		Diario	42,75 €	1.282,45 €	19.450,52 €	1,60 €	14,35 €
Técnico CSU N2		Diario	48,06 €	1.441,81 €	21.867,48 €	1,80 €	15,17 €
Técnico CSU N3		Diario	59,79 €	1.793,70 €	27.204,48 €	2,24 €	16,50 €
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS							
			Importe	A percibir por	Válido para Grupos / Niveles		
Plus Sábado			53 €	Jornada efectiva o parte prop.	Todos		
Plus Domingo			63 €				
Plus Festivo			63 €				
Plus Turno Especial			108,16 €	Jornada efectiva o parte prop.	Todos		
Hora Formación			9,37 €	Hora Efectiva	Todos		
AYUDA ESCOLAR			Importe		INCENTIVOS ANUALES	Importe Anual	
Preescolar e infantil (0 a 6 a)			51,02 €		Absentismo Indv	953,25 €	
Educación Primaria (6 a 11 a)			65,63 €		Calidad		
Educación Secundaria (11 a 16 a)			138,58 €		PRL		
Bachillerato/CF G Medio (16-18 a)			204,21 €		Total Incentivos	1.178,75 €	
Ayuda Desplazamiento			182,34 €				

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

ANEXO I: Tablas Salariales 2024 Lopez Food Group SL (Navarrés)							
Incremento: 3,50%							
SALARIOS POR CATEGORIAS		Diario / Mensual	Salario Base Diario / Mes x 365 d / 12 m	Valor Unitario P.Extra 30 d SBD	Salario Bruto Anual Nivel	Plus Nocturnidad Por Hora Nocturna	Hora Extra Cualquier día y horario
Grupo Profesional / Nivel	Rango						
G Profesional Producción MOD							
Técnico MOD N1	A	Diario	36,09 €	1.082,59 €	16.419,27 €	1,35 €	13,25 €
	B	Diario	40,35 €	1.210,58 €	18.360,54 €	1,51 €	13,25 €
Técnico MOD N2	A	Diario	38,04 €	1.141,08 €	17.306,38 €	1,43 €	14,66 €
	B	Diario	42,53 €	1.275,99 €	19.352,53 €	1,59 €	14,66 €
Técnico MOD N3	B	Diario	44,10 €	1.323,04 €	20.066,06 €	1,65 €	15,24 €
	C	Diario	45,35 €	1.360,52 €	20.634,57 €	1,70 €	
Técnico MOD N4	B	Diario	46,92 €	1.407,57 €	21.348,11 €	1,76 €	15,67 €
	C	Diario	48,17 €	1.445,05 €	21.916,62 €	1,81 €	
Técnico MOD N5	B	Diario	49,74 €	1.492,10 €	22.630,16 €	1,87 €	16,09 €
	C	Diario	50,99 €	1.529,58 €	23.198,67 €	1,91 €	
G Profesional MOI							
Sección MANTENIMIENTO							
Técnico MTO N1		Diario	45,50 €	1.365,11 €	20.704,19 €	1,71 €	15,66 €
Técnico MTO N2		Diario	57,14 €	1.714,33 €	26.000,61 €	2,14 €	16,09 €
Técnico MTO N3		Diario	60,91 €	1.827,16 €	27.711,94 €	2,28 €	17,07 €
Técnico MTO N4		Diario	64,67 €	1.940,00 €	29.423,27 €	2,42 €	17,51 €
Técnico MTO N5		Diario	68,40 €	2.052,07 €	31.122,99 €	2,57 €	18,50 €
Sección CADENA SUMINISTRO							
Técnico CSU N1		Diario	45,35 €	1.360,52 €	20.634,57 €	1,70 €	15,22 €
Técnico CSU N2		Diario	50,99 €	1.529,58 €	23.198,67 €	1,91 €	16,09 €
Técnico CSU N3		Diario	63,43 €	1.902,89 €	28.860,56 €	2,38 €	17,51 €
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS							
			Importe	A percibir por	Válido para Grupos / Niveles		
Plus Sábado			56 €	Jornada efectiva o parte prop.	Todos		
Plus Domingo			67 €				
Plus Festivo							
Plus Turno Especial			114,75 €	Jornada efectiva o parte prop.	Todos		
Hora Formación			9,94 €	Hora Efectiva	Todos		
AYUDA ESCOLAR			Importe		INCENTIVOS ANUALES		Importe Anual
Preescolar e infantil (0 a 6 a)			54,12 €		Absentismo		1.011 €
Educación Primaria (6 a 11 a)			69,63 €		Calidad		
Educación Secundaria (11 a 16 a)			147,02 €		PRL		
Bachillerato/CF G Medio (16-18 a)			216,64 €		Total Incentivos		1.250,51 €
Ayuda Desplazamiento			193,44 €				



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Incremento 2,50%

TABLAS DE PAGO 2022

NIVEL	A	B	C	D
I	- €	- €	14.696,42 €	- €
II	- €	- €	16.384,14 €	- €
III	- €	- €	16.539,71 €	- €
IV	- €	- €	17.295,37 €	- €
V	17.560,68 €	17.823,21 €	18.084,36 €	18.319,11 €
VI	18.320,50 €	18.555,25 €	18.790,01 €	19.208,12 €
VII	19.209,51 €	19.629,00 €	20.045,73 €	20.697,20 €
VIII	20.698,59 €	21.350,06 €	22.001,53 €	23.435,05 €
IX	23.433,67 €	24.867,18 €	26.299,31 €	28.935,77 €
X	25.769,33 €	28.156,39 €	30.544,68 €	33.533,75 €
XI	33.532,52 €	36.524,06 €	39.514,37 €	43.465,19 €
XII	43.466,43 €	47.417,25 €	51.368,07 €	56.505,61 €
XIII	56.508,09 €	61.644,40 €	66.781,95 €	74.118,65 €
XIV	74.119,09 €	77.112,25 €	80.105,42 €	83.090,20 €

Incremento 2,50%

TABLAS DE PAGO 2023

NIVEL	A	B	C	D
I	- €	- €	15.063,83 €	- €
II	- €	- €	16.793,74 €	- €
III	- €	- €	16.953,21 €	- €
IV	- €	- €	17.727,75 €	- €
V	17.999,70 €	18.268,79 €	18.536,47 €	18.777,09 €
VI	18.778,51 €	19.019,14 €	19.259,76 €	19.688,32 €
VII	19.689,74 €	20.119,73 €	20.546,87 €	21.214,63 €
VIII	21.216,05 €	21.883,81 €	22.551,57 €	24.020,93 €
IX	24.019,51 €	25.488,86 €	26.956,80 €	29.659,16 €
X	26.413,56 €	28.860,30 €	31.308,29 €	34.372,10 €
XI	34.370,83 €	37.437,16 €	40.502,23 €	44.551,82 €
XII	44.553,09 €	48.602,68 €	52.652,27 €	57.918,25 €
XIII	57.920,79 €	63.185,51 €	68.451,50 €	75.971,62 €
XIV	75.972,07 €	79.040,06 €	82.108,05 €	85.167,45 €

31

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Incremento 3,50%
**TABLAS DE PAGO
2024**

NIVEL	A	B	C	D
I	- €	- €	15.591,06 €	- €
II	- €	- €	17.381,52 €	- €
III	- €	- €	17.546,57 €	- €
IV	- €	- €	18.348,22 €	- €
V	18.629,69 €	18.908,20 €	19.185,24 €	19.434,29 €
VI	19.435,76 €	19.684,81 €	19.933,85 €	20.377,41 €
VII	20.378,88 €	20.823,92 €	21.266,01 €	21.957,14 €
VIII	21.958,61 €	22.649,75 €	23.340,88 €	24.861,66 €
IX	24.860,19 €	26.380,97 €	27.900,29 €	30.697,23 €
X	27.338,04 €	29.870,41 €	32.404,09 €	35.575,12 €
XI	35.573,81 €	38.747,46 €	41.919,81 €	46.111,14 €
XII	46.112,45 €	50.303,77 €	54.495,10 €	59.945,39 €
XIII	59.948,02 €	65.397,00 €	70.847,30 €	78.630,63 €
XIV	78.631,09 €	81.806,46 €	84.981,83 €	88.148,31 €



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Anexo II: Sistemas de Rotación y Turnos de Trabajo

TURNO 5-2	L	M	X	J	V	S	D
SEMANA 1	N	N	N	N	N	D	D
SEMANA 2	T	T	T	T	T	D	D
SEMANA 3	M	M	M	M	M	D	D
TURNO 6-1	L	M	X	J	V	S	D
SEMANA 1	N	N	N	N	N	N	D
SEMANA 2	T	T	T	T	T	T	D
SEMANA 3	M	M	M	M	M	M	D
SEMANA 4	D	D	D	D	D	D	D
TURNO 6-2	L	M	X	J	V	S	D
SEMANA 1	N	N	N	N	N	N	D
SEMANA 2	D	T	T	T	T	T	T
SEMANA 3	D	D	M	M	M	M	M
SEMANA 4	M	D	D	D	D	D	D
SEMANA 5	D	D	N	N	N	N	N
TURNO 6-2F	L	M	X	J	V	S	D
SEMANA 1	M	M	T	T	N	N	D
SEMANA 2	D	M	M	T	T	N	N
SEMANA 3	D	D	M	M	T	T	N
SEMANA 4	N	D	D	D	D	D	D
SEMANA 5	D	D	M	M	T	T	N



I Convenio Colectivo López Food Group S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

PERSONAL DE SOPORTE / ESTRUCTURA

Se establece, con carácter genérico, que la jornada semanal estará distribuida en 8 horas 15 minutos de lunes a jueves y 6 horas los viernes, siendo los horarios de trabajo diarios:

- De lunes a jueves entrada flexible de 8:00h a 8:30h, horario de comida flexible de 14:00h a 15:30h (respetando como mínimo una hora para comer) y salida flexible entre las 17:15h y 17:45h.
- Viernes entrada flexible de 8:00h a 8:30h y salida flexible entre las 14:00h y 14:30h

I C Colectivo López Food Group SL (Navarrés)

34

