

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/08795 Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa de Frescos y Elaborados Delisano, SAU. Código: 46100372122025.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, Comercio y Trabajo de Valencia, por la cual se dispone el registro, depósito y publicación de los acuerdos adoptados por la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa de Frescos y Elaborados Delisano, SAU.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 11 de febrero de 2025 por la comisión negociadora del convenio colectivo de Frescos y Elaborados Delisano, SAU, por el cual se acuerda declarar la finalización de dicho convenio colectivo a fecha 31 de diciembre de 2023, acogiéndose al convenio sectorial de industrias cárnica desde el 1 de enero de 2024, y pactando para las personas trabajadoras de la entidad unas condiciones específicas de mejora respecto a las reconocidas en el convenio sectorial aplicable y, de conformidad con lo dispuesto en 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 y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del acuerdo.

[VER ANEXO](#)

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

València, 16 de julio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



ACTA FINAL DE RATIFICACIÓN DEL PREACUERDO DE FECHA 17 DE DICIEMBRE DE 2024 RESPECTO A LA DEROGACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA DE FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO Y ACUERDOS DE MEJORA RESPECTO AL CONVENIO DE APLICACIÓN DE INDUSTRIAS CÁRNICAS CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO SAU. Y EL COMITÉ DE EMPRESA DE LA MISMA, EL 11 DE FEBRERO DE 2025, EN LOS LOCALES DE LA EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE CHESTE.

Comparecen:

POR LA EMPRESA:

ADAM FELIU PELACH (DIRECTOR GENERAL)
JORDI PARRA FOZ (DIRECTOR CORPORATIVO DE PERSONAS)
PRADAS GRANCHÀ RUIZ (DIRECTORA DE PERSONAS)
GEMMA MARTINEZ RODRIGUEZ (RESPONSABLE RRHH)

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

CEBALLOS ONTIVERO CARLOS
DE LUIS GONZALEZ DAVID
MILLAN CASTILLO MARIANO
DOMINGUEZ NAVARRO JORGE
MARTINEZ SIMARRO RAQUEL
SANCHEZ LARIO CRISTINA
FAMOSO JUMILLA LAURA
CORONIL ARRIEROS EFREN
PAÑOS SERRANO FRANCISCO JAVIER
OCHANDO GOMEZ JOSE
FERNANDEZ DOMINGO CARLOS
CALDERON ESCUDERO CAROLINA
MARTINEZ LOPEZ MARGARITA
FERRER GASENT ADRIAN
RUESCAS LAZARO JUAN ANTONIO
MONTON ESCUDERO CRISTIAN

DELEGADOS SINDICALES:

CASAS TORNERO MACARENA
SANCHO JURADO YOVANA
NAVARRO LOPEZ DAVID
VILA ROS EMILIO

Siendo las 10.00 horas se inicia la reunión con la mayoría del comité de empresa de FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO SAU.

Tras diferentes reuniones celebradas en fechas anteriores se llega al siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Se acuerda declarar la finalización del Convenio Colectivo de la Empresa Frescos y Elaborados Delisano SAU, quedando a todos los efectos derogado el citado Convenio a fecha 31 de diciembre de 2023 y en consecuencia aplicándose el convenio sectorial de industrias cárnicas con efectos 1 de enero de 2024. Lo contemplado en el

convenio sectorial será complementado con los acuerdos de mejora contemplados en la presente acta con el fin de adaptarse a las necesidades específicas de la empresa dentro del citado sector.

A los efectos de lo anterior ambas partes suscribirán Acuerdo Independiente para comunicar a la autoridad laboral la perdida de vigencia del convenio y su publicación, para cuya tramitación se faculta a la parte empresarial.

SEGUNDO.- Las partes dan conformidad con valor de acuerdo a las condiciones económicas y sociales que a continuación se detallan, mejorando ostensiblemente las establecidas en el convenio sectorial en cómputo global:

1. ACUERDOS DE MEJORA RESPECTO AL CONVENIO SECTORIAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS:

A continuación, se detallan los artículos contemplados en el convenio sectorial de industrias cárnica que son mejorados en favor del personal trabajador de Frescos y Elaborados Delisano:

1.1 Flexibilidad de horarios (*Ind cárnica Anexo 2 Jornada ordinaria, puntos 3 y 4*): será de aplicación el anexo 2 Jornada ordinaria a excepción de los puntos 3 y 4 recogidos en el convenio de industrias cárnica siendo de aplicación la mejora de flexibilidad que se indica a continuación.

La Empresa dispondrá de una flexibilidad de 90 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 descontarla 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 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 acuerdo.

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

1.2 Licencias (Ind. Carnicas art. 50 Licencias): los permisos contemplados en convenio sectorial de industrias cárnica serán de aplicación además de las mejoras indicadas a continuación:

- a. Tres días en caso de fallecimiento de padre-madre
- b. Dos días en caso de fallecimiento de sobrinos-sobrinas y un día en caso de fallecimiento de tío-tía por consanguinidad
- c. Un día por matrimonio de padres, hijos-hijas y hermanos-hermanas por consanguinidad o afinidad.
- d. 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.
- e. 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.
- f. 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.

1.3 Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social. Complemento de IT por enfermedad común (Ind. Cárnica Anexo 18 Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social)

Será de aplicación el anexo 18 de mejoras de las prestaciones de seguridad social recogido en el convenio sectorial de industrias cárnica en los puntos 1 y 2 respecto a complemento de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional y complemento asistencial, respectivamente; Frescos y Elaborados Delisano además incorpora un punto 3 que contempla un complemento de las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral de acuerdo a los siguientes criterios:

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, 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, el absentismo personal no debe superar el índice del 2% 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 cardiaco 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.

1.4 Descanso del bocadillo (*Ind cárnica Anexo 2 Jornada ordinaria, punto 1*):

Será de aplicación el anexo 2 Jornada ordinaria punto 1 recogidos en el convenio de industrias cárnicas incorporando Fresco y Elaborados Delisano su acuerdo respecto a la consideración de asumir los 15 min de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

2. ACUERDOS ECONÓMICOS:

2.1 Trabajo en festivos de personal con horario en rotación: el personal con horario en rotación, podrá trabajar hasta un máximo de cinco festivos por cada año natural los cuales se trabajarán de forma obligatoria por turno y persona a propuesta empresarial, cuya designación se incluirá en el calendario laboral 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, el cual, en caso de superar este límite de festivos, por los servicios prestados en régimen de disponibilidad, según lo expuesto en el punto 2.4, percibirán un plus adicional a partir del quinto festivo (se cobra en el sexto festivo), por día de exceso de festivos que se relaciona en el punto 2.3.

El precio del festivo en rotación es el que se detalla a continuación:

- 2024: 190 euros brutos por festivo trabajado (23,75 € bruto/hora)
- 2025: 195 euros brutos por festivo trabajado (24,375 € bruto/hora)

Si la jornada de trabajo, según la fijada en calendario laboral para ese día, es inferior a 6,5 horas el pago del festivo será proporcional a las horas realizadas a razón de una jornada equivalente a 8 horas. A partir de 6,5 horas efectivas de trabajo, según la jornada fijada en el calendario laboral, se abonará la totalidad

del valor del festivo para esa jornada. Las horas de exceso de la jornada fijada en calendario se abonará a precio de hora extra festiva.

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 marcado en calendario laboral como festivos no laborales (festivos sin actividad productiva inicial), la retribución económica se negociara con la parte social, además 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 con un preaviso de 48 horas.

El personal que realice un festivo cambiando voluntariamente el turno, deberá realizar la jornada vigente en la zona en la que efectúe dicho turno de adscripción voluntaria.

2.2 Festivo americano: El personal con 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 según rotación un plus adicional por día por exceso de festivos que se relaciona en el punto 2.3.

El precio del festivo americano es el que se detalla a continuación:

- 2024: 12,10 € bruto/hora
- 2025: 12,46 € bruto/hora

2.3 Exceso festivos plus especial dedicación: El personal con turno americano y/o plus especial dedicación y el personal perteneciente a laboratorio, CAU (centro de atención al usuario) y personal que gestione equipos de trabajo susceptibles de percibir este plus, percibirán un plus adicional a partir del quinto festivo trabajado en el año natural (se cobra en el sexto festivo) cuyo importe es el que se detalla a continuación:

- 2024: 42 € brutos por día de festivo trabajado
- 2025: 43,26 € brutos por día de festivo trabajado

2.4 Plus especial dedicación: El personal de las secciones y/o puestos de trabajo siguientes: Expediciones, Congelador, Recepciones, Inspectores/as de Calidad y Clasificador, ofrecerán 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: prolongación de jornada de trabajo o circunstancias derivadas de causas productivas, técnicas u organizativas.

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:

- 2024: 693 € brutos/anuales
- 2025: 713,79 € brutos/anuales

Este Plus será compatible con el que pudiera corresponderse por la prestación del servicio efectivo, no siendo de aplicación para el personal que participa del sistema de Dirección por Objetivos.

2.5 Turno especial: 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.

El importe de estos turnos especiales será el que se detalla a continuación:

- 2024: 24,10 € brutos/hora
- 2025: 24,82 € brutos/hora

2.6 Plus turnicidad “A”: Complemento salarial que tiene por objeto compensar el trabajo en turnos y sólo procede su abono al personal que presta el trabajo en la modalidad de turno americano.

El importe se detalla a continuación:

- 2024: 693 € brutos/anuales
- 2025: 713,79 € brutos/anuales

2.7 Plus domingo: Este plus se abonará a todo el personal que trabaje en domingo en jornada ordinaria.

El importe se detalla a continuación:

- 2024: 6,60 € bruto/hora
- 2025: 6,80 € bruto/hora

2.8 Deslizamiento de jornada: Cuando por necesidades organizativas, técnicas o productivas se produzca un cambio en la hora de entrada al trabajo –para adelantarla o atrasarla-, el personal afectado percibirá un plus por deslizamiento de jornada por hora deslizada, 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 comunicación de deslizamiento de jornada producido, independientemente afecte a un día o varios días en una misma semana.

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

Precio del deslizamiento jornada es el que se detalla a continuación:

- 2024: 9,02 € brutos por hora deslizada
- 2025: 9,29 € brutos por hora deslizada

2.9 Cambio de turno: Cuando por necesidades organizativas, técnicas o productivas se produzca un cambio de turno (modificación del horario establecido en caso de superarse cinco horas), la persona trabajadora deberá ser preavisada con una antelación de 72 horas hábiles, en caso de no ser posible tal preaviso en plazo, el personal afectado percibirá el plus por cambio de turno. Dicha cantidad se abonará por cada cambio de turno producido, independientemente sea un día o varios en una misma semana.

Precio del cambio de turno es el que se detalla a continuación:

- 2024: 72,16 € brutos por cambio de turno
- 2025: 74,32 € brutos por cambio de turno

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

El personal trabajador que participe del sistema de dirección por objetivos no percibirá el plus de cambio de turno.

2.10 Plus transporte: La empresa abonará a todo el personal activo un plus de transporte con independencia del lugar de residencia para compensar los gastos devengados con motivo del desplazamiento desde el respectivo domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

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

El importe del plus transporte se detalla a continuación:

- 2024: 793,10 € brutos /año
- 2025: 816,89 € brutos /año

2.11 Ayuda vuelta al cole: Ayuda destinada a las personas trabajadoras en activo, incorporadas al puesto de trabajo de la Empresa Frescos y Elaborados Delisano en cualquier modalidad de contratación, con una antigüedad mínima de 3 meses y que tengan hijos-hijas mayores de 7 años y que cumplan los 16 años en el año en curso (a partir de 2025).

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, a través del portal del empleado.

En el caso de no efectuar la petición 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

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 y, si ambos progenitores trabajan en la empresa, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda.

El importe de la ayuda vuelta al cole se detalla a continuación:

- 2024: 110€ brutos anuales por hijo- hija entre 6 y 15 años (hasta 15 de agosto de 2024)
- 2025: 110€ brutos anuales por hijo- hija entre 7 y 16 años cumplidos en el año en curso

2.12 Ayuda por hijo-hija: Ayuda destinada a las personas trabajadoras en activo, con cualquier modalidad de contratación, que tengan hijos menores de 6 o 7 años en base a los criterios que se detallan a continuación:

- 2024: 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 de nacimiento 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 euros brutos anuales.
- 2025: esta ayuda tendrá un incremento del 3% con respecto al valor de 2024 ampliando su derecho hasta los 7 años de edad del hijo- hija por el que la percibe.

Solicitudes anteriores a 1 de enero de 2020: 1.133 € brutos anuales (1<7 años)

Solicitudes posteriores a 1 de enero de 2020: 566,50 € brutos anuales (1<7 años)

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 18 de cada mes a través del portal del empleado.

Documentación necesaria: solicitud rellenada 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 o siete años de edad según corresponda.

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

2.13 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 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.

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.

En 2024 la ayuda asciende a 12.000 euros brutos anuales, y a partir de 2025 la ayuda será de 20.000 euros brutos anuales distribuidos ambos en 12 mensualidades. Dicho importe podrá destinarse a una sola solicitud o a varias, respetando la decisión del Comité de Valoración. Al cierre del año natural si el importe de ayuda social aprobado al personal trabajador es inferior al destinado a dicho ejercicio dicho importe se acumulará al siguiente año.

La Comisión de Valoración, en caso de atender solicitudes de personal que hayan solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijo-hija discapacitado con grado III, destinará el 20% de la ayuda mensual (1.667€/brutos) a fin de abonarles a los mismos un complemento de su salario mientras dura la citada reducción, con un tope máximo equivalente al 100% de jornada.

La citada cantidad del 20% 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 333 € mensuales (20% de 1.667 €) 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.

2.14 Arraigos:

2.14.1 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 deseé 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:

a) Si no es aceptada: 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.

b) Si es aceptada: 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 período 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.

2.14.2 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.

2.15 Seguro de Vida: La empresa dispone de un seguro de vida para todas las personas trabajadoras, seguro de vida colectivo que cubre las contingencias de invalidez permanente absoluta, gran invalidez y muerte, por cualquier contingencia, siempre que estén de alta en la empresa. Las cuantías del capital asegurado son las siguientes:

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

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

Las partes aclaran que los importes recogidos en el presente acta de acuerdo colectivo de empresa no se vinculan a los incrementos que se fijen en el convenio sectorial, de forma que una vez finalizado los años de vigencia expresados en el presente acuerdo, las partes se comprometen a negociar colectivamente mediante este mecanismo los mismos siempre con el espíritu de mantener una mejora respecto a los importes globales del convenio del sector con el fin de mejorar las condiciones de los empleados respecto al foro sectorial de negociación.

Tras el periodo de negociación con el Comité de Empresa, deciden finalizar la misma CON ACUERDO DE LA MAYORIA de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, suscribiendo el texto del acuerdo debidamente firmado por duplicado ejemplar los comparecientes en prueba de su conformidad.

Y en prueba de ello firman en Cheste a 11 de febrero de dos mil veinticinco.

Firmantes en prueba de conformidad:

Por parte de la empresa:

Adam Feliu Pelech Dirección General	Jordi Parra Foz Dir. Corporativo Personas
Pradas Grancha Ruiz Dir. Personas	Gemma Martinez Rodriguez Rble. RRLL

Por parte del Comité de Empresa:

Carlos Ceballos Ontivero UGT	David De Luis González UGT	Mariano Millán Castillo UGT
Jorge Domínguez Navarro UGT	Raquel Martínez Simarro UGT	Laura Famoso Jumilla UGT
Carlos Fernández Domingo UGT	Cristina Sanchez Lario UGT	Carolina Calderón Escudero UGT
Fco. Javier Paños Serrano UGT	Jose Ochando Gomez UGT	Efrén Cornil Arrieros UGT
Juan Antonio Ruescas Lázaro CCOO	Adrián Ferrer Gasent CCOO	Cristian Montón Escudero CCOO
Marga Martínez López CCOO		

ACTA DE LA REUNION PARA RATIFICAR LO DISPUESTO EN EL APARTADO 1 DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL 11 DE FEBRERO 2025 MEDIANTE LA CUÁL SE APRUEBA POR PARTE DE LA MAYORÍA DEL COMITÉ DE EMPRESA LA DEROGACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA DE FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO Y ACUERDOS DE MEJORA RESPECTO AL CONVENIO DE APLICACIÓN DE INDUSTRIAS CARNICAS.

Siendo las 12.00 horas del día 11 de Febrero de 2025 se inicia la reunión con la mayoría del comité de empresa de FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO SAU.

Tras la realización de la reunión celebrada en el día de hoy 11 de Febrero 2025, mediante la cual se aprueba por la mayoría del comité la ratificación del preacuerdo de fecha 17 de diciembre de 2024 respecto a la derogación del convenio de empresa de Frescos Y Elaborados Delisano y acuerdos de mejora respecto al convenio de aplicación de industrias cárnica celebrada entre la dirección de Frescos y Elaborados Delisano SAU. y el comité de empresa de la misma y en función de lo señalado en el apartado 1 de esa misma acta, se llega al siguiente acuerdo:

PRIMERO. – En el apartado primero del acta señalada anteriormente, se citaba textualmente lo siguiente:

“Se acuerda declarar la finalización del Convenio Colectivo de la Empresa Frescos y Elaborados Delisano SAU, quedando a todos los efectos derogado el citado Convenio a fecha 31 de diciembre de 2023 y en consecuencia aplicándose el convenio sectorial de industrias cárnica con efectos 1 de enero de 2024. Lo contemplado en el convenio sectorial será complementado con los acuerdos de mejora contemplados en la presente acta con el fin de adaptarse a las necesidades específicas de la empresa dentro del citado sector.

A los efectos de lo anterior ambas partes suscribirán Acuerdo Independiente para comunicar a la autoridad laboral la pérdida de vigencia del convenio y su publicación, para cuya tramitación se faculta a la parte empresarial.”

SEGUNDO. - Para dar respuesta a este apartado, se realiza la presente reunión, para ratificar mediante la misma, la comunicación a la autoridad laboral de la pérdida de vigencia del convenio colectivo de la empresa Frescos y Elaborados Delisano SAU, quedando a todos los efectos derogado el citado Convenio a fecha 31 de diciembre de 2023 y en consecuencia aplicándose el convenio sectorial de industrias cárnica con efectos 1 de enero de 2024.

TERCERO. – Se faculta a la parte empresarial la comunicación del presente acuerdo a la autoridad laboral.

Finaliza por tanto la reunión firmando los comparecientes en prueba de conformidad con el acuerdo alcanzado en el lugar y fecha citado en el encabezamiento.