

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/14959 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa de López Food Group SL. Código: 46101952012023.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia de fecha 3 de diciembre de 2025 por la que se dispone el registro, depósito y publicación del II Convenio Colectivo de empresa de López Food Group SL con número de expediente en REGCON 46101952012023.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 24 de septiembre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, 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 Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª 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 el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

VER ANEXO

Por vacante, la persona titular de la jefatura del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, conforme al artículo 49.3 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, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 3 de diciembre de 2025.—La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, María de los Ángeles Pons Aleixandre.



II Convenio Colectivo López 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 14/11/2025, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 2025; y finalizará su vigencia de manera automática y sin necesidad de denuncia el 31 de diciembre de 2027. 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 anterior.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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.

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 en su conjunto.

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 períodos 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 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:



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

- 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 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 registrarán 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

- 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.

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.

Las categorías profesionales actualmente vigentes se mantendrán en pleno efecto hasta que sean sustituidas por la nueva clasificación profesional que, en su caso, acuerde la Comisión creada específicamente para dicha finalidad, y que será incorporada al presente Convenio en los términos que las partes determinen.

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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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:
 - 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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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:



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 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 lossiguientes 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 4jornadas al mes. La semana que se hayan realizado jornadas de 10 horas no se trabajarán losdos 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:

- a) 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 setratase.
- b) 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
- c) 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

- d) 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 y que será comunicado a la plantilla antes del día 1 de marzo de cada año.

El período 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.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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.

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 conforme al 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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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:

$$\frac{(S. Base Anual Nivel desempeñado) - (S. Base Anual Nivel ostentado)}{\text{Jornada Anual Convenio}} = \text{valor plus hora}$$

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 toques 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, entendiendo 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:



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

a) Porcentaje de absentismo qué 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.

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
2,5% o 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.

Las partes acuerdan que, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, las tablas salariales se incrementarán anualmente en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual real correspondiente al ejercicio anterior, más un 0,75%.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Dicho incremento se aplicará con efectos desde el 1 de enero de cada año de vigencia del convenio, y servirá de base para el cálculo de todos los conceptos salariales vinculados a las tablas retributivas a excepción de los que a continuación se detallan, que se verán aumentados en 5%, en una sola vez cada año, con la entrada en vigor del Convenio:

- Artículo 18: Plus de nocturnidad
- Artículo 19: Pluses de sábados, domingos, festivos y de turno especial.
- Artículo 22: Incentivos anuales (incentivo absentismo y calidad- PRL colectivo).

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, como máximo, el día 15 de abril 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. En el caso de que sea necesario reponer las prendas de trabajo por desgaste y/o rotura que hagan imposible su uso, la entrega de las nuevas prendas no será descontada de la que corresponda a cada persona en cada anualidad.

Se llevará un registro exhaustivo de cada prenda proporcionada y desechada con explicación de su causa.

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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Producción		Mantenimiento		Carpintería y AMPP	
Pantalones azulina	2	Pantalones azul marino	3	Pantalones con reflectante	2
Camisetas azulina, m/l	4	Camisetas de manga la	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
				Chaqueta invierno	1
Calidad		Encargados		Oficinas	
Pantalones blancos	2	Pantalones granate	2	Bata blanca	1
Camisetas de manga la	4	Camisetas de manga la	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		

*Tanto en los puestos de calidad como en los de producción la persona trabajadora podrá optar entre solicitar un chaleco o una sudadera como equipo de trabajo.

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 20º día 85% del Salario Bruto Anual en términos diarios (**)
	21º - ... día 75% BDR	21º - ... Complemento hasta alcanzar el 85% 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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

La ayuda económica por Incapacidad Temporal establecida en el presente artículo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma.

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.

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. Complimentará 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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- c) bis 2 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cuñados, abuelos políticos y nietos políticos.
- 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) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- f) 3 días Personales Recuperables al año para el personal adscrito al **Cuarto Turno** o al **Quinto Turno**, condicionado a las **necesidades organizativas y productivas** de la empresa, cuyo desarrollo y condiciones constan en el ANEXO III.
- 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

m) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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), 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Los permisos regulados en este artículo entrarán en vigor a la firma del Convenio Colectivo.

Los permisos reconocidos a las personas trabajadoras se registrarán, en todo caso, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable quedando condicionados a la regulación que allí se dé incluyendo posibles modificaciones con entrada en vigor posterior a la aprobación del presente Convenio Colectivo.

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 supérstite 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.
- 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 período 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 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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:

Hasta dos faltas de puntualidad, de asistencia o de ausencia de fichaje injustificado en el control de presencia, cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera como



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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.

- a) 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.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por menos de cinco minutos.
- c) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- e) 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 tuvieren 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 período de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada 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 laborables 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

- 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.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 II Convenio Colectivo de la empresa Lopez Food Group, S.L.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 factor 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.



II Convenio Colectivo López 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.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

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 Adicional Séptima: Jubilación Parcial.

La empresa facilitará la aplicación de la jubilación parcial de los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de Seguridad Social, procurando su utilización como instrumento de relevo generacional y de mantenimiento del empleo.

En tal sentido, la empresa facilitará los trámites administrativos necesarios y, cuando sea posible, suscribirá los correspondientes contratos de relevo conforme a la normativa aplicable.

Disposición Final Primera.

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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

ANEXO I: Tablas Salariales 2025 Lopez Food Group SL (Navarrés)							
Incremento: 3,55% = IPC 2 '8 % +0'75 %			Variables		5,00%		
SALARIOS POR CATEGORIAS		Diario / Mensual	Salario Base Diario / Mes		Salario Bruto Anual Nivel	Plus Nocturnidad	Hora Extra
Grupo Profesional / Nivel	Rango		x 365 d / 12 m	30 d SBD		Por Hora Nocturna	Cualquier día y horario
G Profesional Producción MOD							
Técnico MOD N1	A	Diario	37,37 €	1.121,02 €	17.002,15 €	1,42 €	13,72 €
	B	Diario	41,79 €	1.253,56 €	19.012,33 €	1,59 €	
Técnico MOD N2	B	Diario	39,39 €	1.181,59 €	17.920,75 €	1,50 €	15,18 €
	C	Diario	44,04 €	1.321,29 €	20.039,54 €	1,67 €	
Técnico MOD N3	B	Diario	45,67 €	1.370,00 €	20.778,41 €	1,73 €	15,78 €
	C	Diario	46,96 €	1.408,82 €	21.367,10 €	1,79 €	
Técnico MOD N4	B	Diario	48,58 €	1.457,54 €	22.105,97 €	1,85 €	16,23 €
	C	Diario	49,88 €	1.496,35 €	22.694,66 €	1,90 €	
Técnico MOD N5	B	Diario	51,50 €	1.545,07 €	23.433,53 €	1,96 €	16,66 €
	C	Diario	52,80 €	1.583,88 €	24.022,22 €	2,01 €	
G Profesional MOI							
Sección MANTENIMIENTO							
Técnico MTO N1		Diario	47,12 €	1.413,57 €	21.439,18 €	1,80 €	16,21 €
Técnico MTO N2		Diario	59,17 €	1.775,18 €	26.923,63 €	2,25 €	16,66 €
Técnico MTO N3		Diario	63,07 €	1.892,02 €	28.695,71 €	2,39 €	17,68 €
Técnico MTO N4		Diario	66,96 €	2.008,87 €	30.467,79 €	2,54 €	18,13 €
Técnico MTO N5		Diario	70,83 €	2.124,91 €	32.227,86 €	2,70 €	19,16 €
Sección CADENA SUMINISTRO							
Técnico CSU N1		Diario	46,96 €	1.408,82 €	21.367,10 €	1,79 €	15,76 €
Técnico CSU N2		Diario	52,80 €	1.583,88 €	24.022,22 €	2,01 €	16,66 €
Técnico CSU N3		Diario	65,68 €	1.970,45 €	29.885,11 €	2,50 €	18,13 €
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS			Importe	A percibir por	Válido para Grupos / Niveles		
Plus Sábado			58,68 €	Jornada efectiva o parte prop.	Todos		
Plus Domingo					Todos		
Plus Festivo					Todos		
Plus Festivo Especial					Todos		
Hora Formación			10,30 €	Hora Efectiva	Todos		
AYUDA ESCOLAR			Importe		INCENTIVOS ANUALES		Importe Anual
Preescolar e infantil (0 a 6 a)			56,04 €		Absentismo		1.061,84 €
Educación Primaria (6 a 11 a)			72,10 €		Calidad		114,18 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)			152,24 €		PRL		137,01 €
Bachillerato/CF G Medio (16-18 a)			224,33 €		Total		1.313,03 €
Ayuda Desplazamiento			200,31 €				



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

Incremento 3,55%
TABLAS DE
ESTRUCTURA 2025

NIVEL	A	B	C	D
I	- €	- €	16.144,55 €	- €
II	- €	- €	17.998,57 €	- €
III	- €	- €	18.169,47 €	- €
IV	- €	- €	18.999,59 €	- €
V	19.291,04 €	19.579,44 €	19.866,32 €	20.124,21 €
VI	20.125,73 €	20.383,62 €	20.641,50 €	21.100,81 €
VII	21.102,33 €	21.563,17 €	22.020,95 €	22.736,62 €
VIII	22.738,15 €	23.453,81 €	24.169,48 €	25.744,25 €
IX	25.742,73 €	27.317,50 €	28.890,75 €	31.786,99 €
X	28.308,54 €	30.930,80 €	33.554,43 €	36.838,04 €
XI	36.836,68 €	40.123,00 €	43.407,96 €	47.748,08 €
XII	47.749,44 €	52.089,56 €	56.429,67 €	62.073,46 €
XIII	62.076,17 €	67.718,60 €	73.362,38 €	81.422,01 €
XIV	81.422,49 €	84.710,59 €	87.998,69 €	91.277,58 €

II Convenio Colectivo López 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 6-2 F	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



II Convenio Colectivo López 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 trabajos 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



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

ANEXO III

Permiso retribuido: 3 Días Personales Recuperables

1. Objeto y finalidad

Con el fin de facilitar la atención de gestiones personales que no puedan realizarse fuera del horario laboral debido a la naturaleza de los regímenes de trabajo a turnos, se establece la posibilidad de disfrute de hasta **tres (3) Días de Flexibilidad de Turno por año completo devengado** para el personal adscrito al **Cuarto Turno** o al **Quinto Turno**.

Estos días tienen **carácter retribuido** y su concesión estará condicionada a las **necesidades organizativas y productivas** de la empresa.

2. Naturaleza, alcance y devengo

- a) Los Días de Flexibilidad de Turno **no sustituyen ni amplían** los **dos (2) días de asuntos propios retribuidos** previstos en el convenio; constituyen una **posibilidad adicional y no obligatoria**.
- b) **Devengo**: se devengarán **tres (3) días por cada año completo** de adscripción efectiva al **Cuarto o Quinto Turno**. Para periodos inferiores al año, el devengo será **proporcional** al tiempo de adscripción efectiva.
- c) El disfrute quedará sujeto a las condiciones y limitaciones previstas en este artículo.

3. Condiciones de concesión

- a) La concesión del día estará **condicionada** a que el **puesto quede debidamente cubierto** por una persona-**habilitada y formada** para desempeñar íntegramente sus funciones.
- b) La cobertura se realizará, preferentemente, mediante la **utilización de días de ajuste de calendario** del personal disponible, conforme a las necesidades organizativas.
- c) No se autorizará el disfrute si la cobertura del puesto requiere **reasignación de tareas o alteración del plan de trabajo ordinario**.
- d) **No podrán disfrutarse de forma consecutiva**; cada día deberá solicitarse y disfrutarse de manera independiente.
- e) **Solo podrá ausentarse una persona por turno y puesto** en cada jornada.
- f) En caso de concurrencia de solicitudes para la **misma fecha y puesto**, el permiso se concederá por **orden de solicitud**, siempre que exista cobertura y disponibilidad organizativa.

4. Procedimiento de solicitud y resolución

- a) La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de **veinte (20) días naturales**, indicando la fecha concreta de disfrute.



II Convenio Colectivo López Group, S.L.
Centro de Trabajo de Navarrés

- b) La empresa comunicará su decisión con una antelación mínima de **siete (7) días naturales** respecto de la fecha solicitada.
- c) **La concesión requerirá aceptación expresa por parte de la empresa; la falta de respuesta no implica aceptación, todas las solicitudes deberán ser contestadas.**

5. Cobertura mediante días de ajuste de calendario

- a) Cuando la empresa determine que un puesto puede cubrirse mediante personal con **días de ajuste de calendario** pendientes, notificará a la persona o personas susceptibles de realizar dicha cobertura con una antelación mínima de **diez (10) días naturales** y, **una vez confirmada la notificación a la persona que asistirá en su lugar, se concederá el Día de Flexibilidad de Turno.**
- b) **Salvo causa justificada** debidamente comunicada, la persona designada para cubrir el turno deberá acudir en la fecha establecida, integrando dicho día en su **jornada anual.**
- c) La **no asistencia injustificada** de la persona designada para cubrir el turno se gestionará conforme al **régimen general de faltas y asistencia** aplicable.

6. Efectos económicos y de jornada

- a) Los Días de Flexibilidad de Turno tendrán **carácter retribuido** y no se computarán como **tiempo de trabajo efectivo**, sin que su disfrute genere derecho a **compensación económica** alguna.
- b) El disfrute de estos días **no alterará el cómputo anual de jornada** ni generará **exceso de horas** a favor de la persona trabajadora.
- c) Las horas teóricas de la jornada calendarizada en la cual no se presta servicio a la empresa, deberán ser recuperadas, para cumplir con el saldo horario anual, en caso de ser realizado por personal adscrito al 4º o 5º turno, será en alguno de los descansos largos de 7 días (4º Turno) u 8 días (5º Turno), y en cualquier caso siempre cumpliendo con los descansos legalmente establecidos, antes del 31/03 del año siguiente, y podrá hacerse tanto previa petición por parte de la empresa o como con una solicitud del trabajador, siendo aceptada en este caso siempre y cuando sea compatible con la necesidad productiva.

