

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

- 2025/15481 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución de 17/12/2025 por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Ice Cream Factory Comaker, SAU, centro de Alzira. Código: 46006292012003.*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Ice Cream Factory Comaker, SAU, centro de Alzira.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 3 de diciembre 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 51.1.1<sup>a</sup> 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.

VER ANEXO

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

Por vacante, la persona titular 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, 17 de diciembre de 2025.—La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, María de los Ángeles Pons Aleixandre.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
"ICE CREAM FACTORY COMAKER, S.A.U"  
ALZIRA".**



## ÍNDICE

<b>SECCIÓN PRIMERA - ÁMBITOS DE APLICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 1. - Ámbito territorial.</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 2. - Ámbito personal.</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 3. - Ámbito temporal, prórrogas y denuncia.</b>	<b>6</b>
<b>SECCIÓN SEGUNDA: CONDICIONES GENERALES</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 4. - Vinculación a la totalidad.</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 5. - Compensación y absorción.</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 6. - Condiciones más beneficiosas.</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 7. - Derecho supletorio.</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 8. - Comisión paritaria.</b>	<b>7</b>
<b>SECCIÓN TERCERA: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 9. - Organización del trabajo.</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 10. - Movilidad.</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 11.- Traslados de puesto de trabajo.</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 12.-Ascensos.</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 13.- Definición de campaña.</b>	<b>10</b>
<b>Articulo 13. Bis. Orden de llamada y finalización para fijos-discontinuos.</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 14.- Garantías para fijos-discontinuos.</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 15. - Valoración de puestos de trabajo.</b>	<b>13</b>
<b>SECCIÓN CUARTA: PERIODO DE PRUEBA Y CESE EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 16.- Periodo de prueba.</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 17.- Ceses en el trabajo.</b>	<b>16</b>
<b>SECCIÓN QUINTA: JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES</b>	<b>16</b>
<b>Artículo 18. - Jornada de trabajo.</b>	<b>16</b>



<b>Artículo 19. – Trabajo en fin de semana.</b>	<b>16</b>
<b>Artículo 20.- Normas generales de confección de calendarios.</b>	<b>17</b>
<b>Artículo 21. – Flexibilidad.</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 22. – Registro de horas por adelanto de jornada.</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 23.- Trabajo víspera de puentes.</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 24.- Interrupciones en el trabajo.</b>	<b>20</b>
<b>Artículo 25. - Jornada en el interior de las cámaras.</b>	<b>20</b>
<b>Artículo 26. - Horas extraordinarias.</b>	<b>21</b>
<b>Artículo 27. - Liquidación y pago de las horas extraordinarias.</b>	<b>22</b>
<b>Artículo 28. - Vacaciones.</b>	<b>22</b>
<b>Artículo 29. - Devengo y pago de las vacaciones.</b>	<b>22</b>
<b>SECCIÓN SEXTA - RETRIBUCIONES</b>	<b>23</b>
<b>Artículo 30. - Sistema de devengo.</b>	<b>23</b>
<b>Artículo 31. - Conceptos salariales.</b>	<b>23</b>
<b>Artículo 32. - Complementos específicos de puesto de trabajo.</b>	<b>25</b>
<b>Artículo 33. - Revisión Salarial.</b>	<b>27</b>
<b>Artículo 34. - Liquidación y forma de pago.</b>	<b>28</b>
<b>Artículo 35. - Pagas extraordinarias.</b>	<b>28</b>
<b>Artículo 36.- Garantía de las retribuciones.</b>	<b>29</b>
<b>SECCIÓN SÉPTIMA: PERMISOS Y LICENCIAS.</b>	<b>29</b>
<b>Artículo 37. - Permisos retribuidos.</b>	<b>29</b>
<b>Artículo 39. - Permisos para consultas médicas.</b>	<b>32</b>
<b>Artículo 40. - Retribución de los permisos.</b>	<b>32</b>
<b>Artículo 41. - Permisos no retribuidos.</b>	<b>32</b>
<b>Artículo 42. - Petición y justificación de los permisos.</b>	<b>32</b>
<b>SECCIÓN OCTAVA: BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>33</b>

<b>Artículo 43. - Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.</b>	<b>33</b>
<b>Artículo 44. - Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.</b>	<b>34</b>
<b>Artículo 45. - Duración del complemento para el personal de campaña.</b>	<b>34</b>
<b>Artículo 46. - Control de la situación sanitaria del trabajador.</b>	<b>34</b>
<b>Artículo 47. - Ayuda por matrimonio.</b>	<b>34</b>
<b>Artículo 48. - Ayuda por natalidad.</b>	<b>35</b>
<b>Artículo 49. - Ayuda a minusválidos.</b>	<b>35</b>
<b>Artículo 50. - Invalidez y fallecimiento.</b>	<b>35</b>
<b>Artículo 51.- Gratificación por jubilación.</b>	<b>35</b>
<b>Artículo 52.- Acción social.</b>	<b>35</b>
<b>Artículo 53.- Premio por vinculación colectivo de trabajadores de sueldo “pactado”.</b>	<b>36</b>
<b>Artículo 54.- Premio de permanencia para trabajadores de “tablas salariales”.</b>	<b>36</b>
<b>Artículo 55.- Compensación por el antiguo economato.</b>	<b>37</b>
<b>Artículo 56.- Cesta de Navidad.</b>	<b>37</b>
<b>SECCIÓN NOVENA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>37</b>
<b>Artículo 57. - Faltas.</b>	<b>37</b>
<b>Artículo 58.- Clasificación de faltas leves.</b>	<b>38</b>
<b>Artículo 59. - Clasificación de faltas graves.</b>	<b>38</b>
<b>Artículo. 60 - Clasificación de las faltas muy graves.</b>	<b>39</b>
<b>Artículo 61. - Sanciones.</b>	<b>40</b>
<b>Artículo. 62 - Ejecución de sanciones.</b>	<b>41</b>
<b>Artículo. 63 - Prescripción.</b>	<b>41</b>
<b>Artículo 64. - Normas de procedimiento.</b>	<b>41</b>
<b>SECCIÓN DÉCIMA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>41</b>
<b>Artículo 65.- Prevención de Riesgos Laborales.</b>	<b>41</b>

<b>Artículo 66.- Temperatura de las instalaciones.</b>	<b>42</b>
<b>SECCIÓN UNDÉCIMA: OTRAS DISPOSICIONES</b>	<b>42</b>
<b>Artículo 67. - Revisión médica.</b>	<b>42</b>
<b>Artículo 68. - Prendas de trabajo.</b>	<b>42</b>
<b>Artículo 69.- Formación.</b>	<b>42</b>
<b>Artículo 70.- Jubilación parcial.</b>	<b>43</b>
<b>Artículo 71.- Mantenimiento del volumen de empleo.</b>	<b>43</b>
<b>SECCIÓN DUO-DÉCIMA: DERECHOS SINDICALES</b>	<b>44</b>
<b>Artículo 72.- Derechos sindicales.</b>	<b>44</b>
<b>SECCION DECIMA TERCERA: DISPOSICIONES FINALES</b>	<b>44</b>
<b>Artículo 73. - Disposición final Primera.</b>	<b>44</b>
<b>ANEXO I TABLAS SALARIALES 2025</b>	<b>46</b>
<b>ANEXO II LISTADO DE PUESTOS DE ACUERDO CON EL NIVEL SALARIAL</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>48</b>
<b>ANEXO IV MODELOS SOLICITUD LLAMAMIENTO EMPRESA</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO V MODELO SOLICITUD NO LLAMAMIENTO TRABAJADOR</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO VI PROTOCOLO ACOSO</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO VII MEDIDAS LGTBI</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO VIII PROTOCOLO SOBRE ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ANTE LA CONCURRENCIA DE TEMPERATURAS ELEVADAS Y FENOMENOS ADVERSOS</b>	<b>66</b>

## **SECCIÓN PRIMERA - ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

### **Artículo 1. - Ámbito territorial.**

El presente convenio regula las relaciones laborales en la Empresa "ICE CREAM FACTORY COMAKER, S.A.U"

### **Artículo 2. - Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de la Empresa "ICE CREAM FACTORY COMAKER, S.A.U", tanto indefinidos, como fijos de carácter discontinuo, eventuales, temporales, etc.

Las personas sujetas al denominado "sueldo pactado" quedarán excluidas del sistema retributivo fijado en el Convenio, si bien les serán de aplicación el resto de las condiciones pactadas en el mismo.

### **Artículo 3. - Ámbito temporal, prórrogas y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de cuatro años, finalizando por consiguiente su vigencia el 31 de diciembre del 2028.

A partir de esa fecha, el Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Excepcionalmente, las partes podrán denunciar a los dos años un máximo de dos artículos normativos, sobre los que en la práctica se haya comprobado una manifiesta problemática en su aplicación. La propuesta de revisión deberá hacerse a la otra parte mediante aviso formal con antelación no inferior a un mes antes de la terminación del periodo bianual.

La denuncia de la totalidad del convenio, cuando se produzca, habrá de comunicarse fehacientemente por la parte que la promueva a la otra parte negociadora, dejando expresa constancia de su fecha mediante acuse de recibo. En tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo convenio seguirá rigiendo la parte normativa del caducado.

## **SECCIÓN SEGUNDA: CONDICIONES GENERALES**

### **Artículo 4. - Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de sus cláusulas comportaría la invalidez e ineffectividad del Convenio en su conjunto, debiendo las partes renegociarlo en su integridad.

### **Artículo 5. - Compensación y absorción.**

Las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global y anual, cualesquier conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos, así como los incrementos que, por disposición legal o convencional pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si, en su conjunto y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que este Convenio garantiza, salvo para aquellos conceptos que expresamente se indica lo contrario.

### **Artículo 6. - Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán, como condiciones más beneficiosas y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual, resulten superiores a las que aquí se establecen.

### **Artículo 7. - Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior.

### **Artículo 8. - Comisión Paritaria e interpretación y aplicación del Convenio**

1. Cualquier cuestión o litigio relativo a la interpretación y aplicación del presente Convenio se someterá, con carácter previo y prejudicial, al conocimiento de la Comisión Paritaria, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción de la consulta.
2. De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes firmantes podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el VII Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (o norma que lo sustituya), sin perjuicio de las acciones que en derecho procedan ante la jurisdicción social.
3. La composición, funciones y régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria serán los previstos en este Convenio.”

### **SECCIÓN TERCERA: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 9. - Organización del trabajo.**

La Organización técnica y práctica del trabajo y de la producción es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 10. - Movilidad.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional/categoría o nivel inferiores al suyo, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos profesionales.

No obstante, fuera de la época de campaña, los trabajadores no administrativos podrán ser destinados incluso a otros puestos de trabajo de distinta especialidad, pero siempre con respeto de los derechos económicos que correspondan a su propio nivel. Estos destinos, los de inferior nivel o de distinto grupo profesional, se considerarán siempre de carácter provisional, y su duración no podrá exceder del tiempo estrictamente necesario. La Comisión Paritaria velará por el correcto uso de este tipo de movilidad y deberá ser informada en el plazo de una semana de todos los cambios cuya duración se estime superior a 15 días.

Ningún trabajador podrá ser desplazado de su puesto de trabajo habitual por otro trabajador de nivel retributivo inferior, salvo que tal circunstancia se deba a un proceso de formación.

#### **1.1 Artículo 11.- Traslados de puesto de trabajo.**

En los traslados definitivos a funciones de mayor o menor grupo profesional/categoría o nivel se actuará de la siguiente forma:

- 1) Si dicho traslado se realizase a otro puesto que tenga asignada una mayor retribución, el afectado deberá superar un período de prueba y adaptación de tres meses. Durante este período continuará percibiendo su anterior retribución, así como los complementos especiales de puesto de trabajo que pudieran corresponder a su nuevo puesto. Una vez superado este plazo, consolidará su nuevo puesto y percibirá la retribución que, en función del mismo, le corresponda.
- 2) Si por probadas razones técnicas, organizativas, económicas o productivas fuere necesario trasladar, de manera definitiva, a uno o varios trabajadores a funciones que tengan atribuido un salario inferior, seguirá percibiendo su salario anterior, pero no los "complementos de puesto de trabajo".

En tal caso, la diferencia entre su nivel salarial y el nuevo será absorbible y compensable, con un límite del 20% de la misma cada año. Estos traslados sólo podrán efectuarse por las siguientes razones:

- Incapacidad sobrevenida.
- Inadaptación al puesto.
- Supresión de su anterior puesto.

En todo caso, se informará previamente al Comité de Empresa. Los trabajadores afectados por este supuesto tendrán un derecho preferente para ocupar un puesto de su anterior nivel, siempre que tengan capacidad profesional suficiente para ocuparlo.

#### **Artículo 12.-Ascensos.**

Cuando sea necesario realizar algún ascenso, se actuará de la forma siguiente:

- En primer lugar, se ofertará la plaza a aquellas personas que, teniendo un nivel retributivo superior al que corresponde el trabajo que realizan o provengan de un nivel más elevado, tengan, a juicio de la Dirección, aptitudes precisas para desempeñar el puesto vacante. Si fuesen varios los trabajadores en estas circunstancias, se procederá a realizar entre ellos las pruebas de las que se habla en los párrafos siguientes.
- Si no hubiera trabajadores en estas circunstancias o fuesen varios los que estuviesen en esta situación, se utilizará el sistema que a continuación se detalla:

Se convocarán pruebas entre todos los trabajadores interesados. El anuncio de convocatoria se realizará públicamente con, al menos, quince días de antelación. Si la convocatoria se hiciese fuera de campaña, se enviará el anuncio a todos los fijos-discontinuos.

En dicho anuncio se especificarán las características del puesto (fijo o de campaña, remuneración, etc.) y las pruebas a realizar que necesariamente habrán de ser de:

- Formación general
- Formación específica para el puesto
- Determinación de aptitudes a través de test y entrevistas.

Será necesario un informe del Servicio Médico sobre la aptitud física de los candidatos en aquellos casos en los que se considere conveniente.

No obstante, para puestos que impliquen mando/jefatura o sean de especial confianza, el ascenso se realizará por libre designación de la Dirección.

#### **Artículo 13.- Definición de campaña.**

Debido al carácter estacional de la producción y de las ventas de la compañía, existe lo que se denomina campaña en el convenio colectivo de empresa. Dicha campaña varía cada año en función de diversos factores, entre los que se destacan a título de ejemplo y sin excluir otras razones organizativas o productivas en el futuro, la situación económica general de los países, la demanda de productos, los lanzamientos y la innovación, la previsión de ventas o la climatología entre otros. La empresa en función de las variables anteriormente expuestas decide iniciar y terminar su campaña de producción en una fecha u otra.

#### **Artículo 13. Bis. Orden de llamada y finalización para fijos-discontinuos.**

- 1) El criterio general de llamada a fijos-discontinuos se efectuará por riguroso orden de antigüedad, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y teniendo en cuenta la especialización de dichos trabajadores.
- 2) La llamada se realizará para el área a la que pertenece cada trabajador, no permitiéndose la llamada de persona alguna a área distinta a la que está asignada. A tales efectos, se establecen las siguientes áreas:
  - Sección de Mezclas
  - Sección de Fábrica de Chocolate
  - Producción de Helados
  - Mantenimiento
  - Expediciones
  - Laboratorio y Control de Calidad e I+D
  - Almacenes
  - Higiene
  - Punto Verde
  - Administración
- 3) Siguiendo estos criterios, para la llamada de fijos-discontinuos, se aplicarán las siguientes normas:



1.- Se confeccionarán dos relaciones nominales por área, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.1.- Una, de todo el personal fijo-discontinuo, con independencia del puesto que ocupen en el área, por orden de antigüedad riguroso.

1.2.- Otra, por puestos de trabajo y, dentro de cada puesto, por orden de antigüedad en la Empresa.

2.- Por otra parte, y también a estos efectos, los puestos de trabajo a cubrir por los trabajadores fijos discontinuos se clasificarán en dos grandes grupos:

2.1.- Trabajos Generales del área.

2.2.- Resto de puestos del área, que se denominarán en adelante "Puestos de Especialistas".

2.3.- Los trabajos incluidos en cada uno de los dos apartados inmediatamente anteriores, se relacionarán y se entregará su relación al Comité de Empresa.

3.- La llamada para puestos de especialistas se realizará al principio por riguroso orden de antigüedad dentro de cada puesto, utilizando la relación del punto 1.2.

- 4) Se llamará a Trabajos Generales del área, por el orden de la lista del punto 1.1, de la que se excluirán aquellos que hayan sido ya convocados para puestos de especialistas.
- 5) En el caso previsto en el punto 4, las personas que tengan atribuidos puestos de Trabajos Generales del área estarán obligados a iniciar su trabajo al ser requeridos para ello.

Las personas que tengan atribuido puesto de especialista podrán elegir entre incorporarse a puesto de Trabajos Generales del área o esperar a ser llamados para el puesto que tienen atribuido. En el primero de los casos - que se incorporen a puestos de "Trabajos Generales" del área - el trabajador dará por escrito su conformidad a percibir la retribución correspondiente al nivel de estos puestos. Si no diese su conformidad, se entenderá que renuncia a su ingreso, debiendo esperar a que sea llamado según su orden de antigüedad en su especialidad, es decir, por la lista establecida en el apartado 1.2. Si el trabajador diese su conformidad a comenzar a trabajar, cuando se inicie de forma definitiva el trabajo en el puesto de especialista al que está asignado y deba incorporarse a él por orden de antigüedad dentro del mismo, pasará a percibir la retribución del nivel correspondiente desde ese día, en que ocupa el puesto de especialista definitivamente. En todo caso pasará a percibir la retribución de su nivel de especialista al transcurrir el período máximo de un mes y medio de la fecha de su incorporación en el año correspondiente, aunque no desempeñe su puesto de especialista.



- 6) Los puestos de relevistas - comodines - quedarán excluidos de este sistema, dado el carácter especial de su contrato. Su llamada se realizará exclusivamente por especialidad y orden de antigüedad en la Empresa.
- 7) El Comité de Empresa tendrá en su poder dos listas, confeccionadas según lo previsto en los puntos 1.1. y 1.2. de este artículo, con el fin de poder verificar el exacto cumplimiento de lo que se establece en este artículo.
- 8) Cuando la campaña para la que fueron llamados los trabajadores fijos-discontinuos finalice, o lo hagan las tareas que desarrolla el trabajador fijo-discontinuo, el orden de salida de dichos trabajadores se producirá en orden inverso de antigüedad, es decir primero finalizarán los trabajadores fijos-discontinuos de menor antigüedad y los de mayor antigüedad serán los que finalicen en último lugar, siempre de acuerdo con las necesidades de la Empresa y teniendo en cuenta la especialización.

Para mayor claridad y constancia, se han elaborado dos documentos de comunicación que se adjuntan al presente Convenio como ANEXO IV Y ANEXO V.

El primero de ellos, tiene como finalidad dejar constancia por escrito del llamamiento de los fijos discontinuos, ya que, hasta la fecha, dicho llamamiento se realizaba de manera telefónica.

El segundo de ellos tiene como objetivo dejar constancia por escrito del deseo de no incorporación en baja campaña, ya que hasta la fecha se hacía verbalmente.

#### **Artículo 14.- Garantías para fijos-discontinuos.**

Durante la campaña, en cada área de las fijadas en el punto 2) del artículo 13, no podrá ser contratado ningún eventual mientras no se hayan incorporado todos los fijos-discontinuos de dicha área, salvo que, por la especialización del puesto a cubrir, no exista ningún fijo-discontinuo de los que resten por contratar que conozca el trabajo a realizar.

- 1) Los fijos-discontinuos tendrán siempre prioridad y preferencia para ocupar su puesto de especialidad en su área de adscripción, de forma que ninguno de ellos podrá ser desplazado por un eventual de su puesto de trabajo habitual.
- 2) Fuera de campaña, si las necesidades productivas lo exigiesen, el personal fijo-discontinuo tendrá preferencia de ingreso sobre el personal eventual, debiendo serle ofrecido a aquellos el ingreso para esas eventualidades. Si bien, en el mes de agosto de cada año se elaborará un listado del personal fijo discontinuo con disponibilidad durante ese periodo, los trabajadores deberán comunicar expresamente a recursos humanos su voluntad de ser llamados para ser inscritos en dicho listado que se realizará anualmente. Los trabajadores de la lista que sean llamados podrán comunicar su decisión de no incorporarse cuando tengan una causa razonable, (ej. tener otro trabajo, cuidado de familiares, enfermedad, viaje programado) En todo caso la negativa a la contratación no dará lugar a la pérdida de derechos para la campaña. En caso de que no existan causas justificadas para

no asistir, tampoco perderá su derecho para la campaña, pero fuera de campaña dejará de tener preferencia para ser llamado en el siguiente año. Los criterios de llamamiento de los fijos discontinuos para este periodo fuera de campaña atenderán a los criterios de línea de producción, antigüedad y especialidad.

- 3) Si se produjese una vacante en un puesto de trabajo o fuese necesario ampliar plantilla y en ambos casos sea preciso cubrirlas con personal fijo y, una vez realizados los exámenes de convocatorias de ascenso, no se cubriese por trabajadores con esa situación contractual, se designará para tal puesto, con carácter de fijo, un trabajador fijo-discontinuo, por orden de antigüedad riguroso. En este caso, el trabajador que pase a fijo será retribuido por el nivel que corresponda a este puesto, con renuncia, en su caso, a la retribución superior de su antigua especialidad y puesto.

La decisión sobre la necesidad de cubrir o no la vacante, corresponderá a la Dirección de la Empresa.

- 4) Los puestos de trabajo de las áreas señaladas en el artículo anterior no podrán ser cubiertos por otros trabajadores eventuales o fijos-discontinuos mientras que para las tareas que se realizan existan fijos-discontinuos pendientes de ser llamados en dicha área.

#### **Artículo 15. - Valoración de puestos de trabajo.**

El sistema retributivo se basa en la definición y valoración de puestos de trabajo vigente en la empresa a la firma de este Convenio Colectivo. Dicho sistema sustituye a todos los efectos al sistema de grupos y categorías que estuvo anteriormente en vigor en la empresa. Los puestos valorados y su clasificación por niveles se especifican en el ANEXO II de este Convenio.

Con el fin de mantener y actualizar la valoración de puestos de trabajo, de analizar las modificaciones que puedan producirse en su contenido y de valorar los puestos de nueva creación, se establece una Comisión Permanente de Valoración de Puestos de Trabajo, que estará compuesta por ocho miembros, cuatro designados por el Comité de Empresa y cuatro designados por la Dirección de la Empresa. Sus funciones serán las siguientes:

- Estudiar y verificar la descripción de cada puesto de trabajo hasta estar seguros de que nada queda sin considerar.
- Aplicar los factores del manual de valoración a las actividades y tareas contenidas en la descripción de cada puesto de trabajo.
- Adoptar las decisiones por consenso lo más amplio posible entre sus miembros.
- Las deliberaciones y toda la información que posean en razón de su pertenencia a la Comisión, serán confidenciales.

La comisión de valoración se atendrá en su funcionamiento a las siguientes normas:

- a) Puestos susceptibles de evaluación o reevaluación:
  - Puestos de nueva creación.
  - Puestos con cambios cualitativos sustanciales y significativos de funciones o tareas.
  - Puestos adscritos a cambios tecnológicos (nuevas máquinas sustancialmente distintas a las existentes)
  - Puestos adscritos a nuevos productos que impliquen formas distintas de trabajo.
  - Aparición de nuevas profesiones
- b) Fechas de reunión de la Comisión. Se reunirá dos veces al año, en los meses de marzo y noviembre, para analizar las propuestas que se hayan producido entre una y otra reunión.
- c) Iniciativa para la evaluación o reevaluación. La solicitud de evaluación de un nuevo puesto o reevaluación de los preexistentes partirá de:
  - La Dirección de Personal, al no poder encuadrar en los niveles correspondientes a puestos valorados, personas solicitadas por el resto de las diferentes direcciones.
  - Los Directores de la estructura jerárquica a petición propia, después de un análisis que justifique a su juicio la revisión.
  - Los propios interesados, ocupantes del puesto, a través de la Dirección de su área.
- d) Procedimiento:
  - Las solicitudes de revisión o de valoración se entregarán por escrito, por la persona que promueve la revisión, razonando su procedencia basada en alguna de las causas contenidas en el apartado a) de este artículo.
  - Se acompañarán de un formulario cumplimentado de descripción de puestos de trabajo, supervisado y firmado por el responsable del área.

En caso de negativa a ser firmado por el responsable de área, se entregará sin este requisito en el Departamento de Personal que comprobará la veracidad de este hecho y, si procede, continuará su tramitación.

  - Las solicitudes se enviarán al Departamento de Personal, que verificará si se ajustan a lo previsto en este artículo. Si no se ajustaren, lo rehusará por escrito, motivando la decisión.



- Si fuese procedente la evaluación o revisión, la dirección de Personal lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Evaluación, con toda la documentación, al menos, 15 días antes de la fecha prevista para su reunión.
- Una vez decidida la fecha por la Comisión de Evaluación, ésta se reunirá para evaluar o reevaluar los casos sometidos a su consideración, siguiendo el método utilizado hasta ahora y utilizando el mismo manual.
- Durante las reuniones de valoración, la comisión podrá utilizar el asesoramiento o pedir aclaraciones de los Responsables de Unidad o Área, para la mejor comprensión de las funciones o circunstancias del puesto.

e) Decisión de la Comisión:

- La Comisión comunicará a la Dirección de Personal el resultado de la valoración o reevaluación, con propuesta de aprobación a la Dirección General.
- Una vez aprobada por ésta, la Dirección de Personal comunicará oficialmente el nivel resultante a:
  - Director del Área
  - Interesados
  - Nóminas
  - Comité de empresa

- f) El Departamento de Personal será responsable del archivo y conservación de toda la documentación que se genere.
- g) En el caso de discrepancia del trabajador cuyo puesto se ha valorado con el resultado obtenido, la Dirección pondrá a disposición del Comité de Empresa, únicamente a efectos informativos, el cuaderno de descripción y la hoja de valoración

#### **SECCIÓN CUARTA: PERIODO DE PRUEBA Y CESE EN EL TRABAJO**

##### **Artículo 16.- Periodo de prueba.**

Para los trabajadores de nueva contratación que ingresen en la Empresa se podrá establecer un periodo de prueba cuya duración será la que a continuación se fija para los siguientes grupos de trabajadores:

- Directivos, mandos y técnicos superiores: 6 meses.
- Técnicos titulados: 3 meses.
- Puestos cualificados: 2 meses.

- Resto de trabajadores: 15 días.

#### **Artículo 17.- Ceses en el trabajo.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Niveles salariales 1 a 8: 15 días de antelación a la fecha de su cese efectivo.
- Resto de trabajadores: 2 meses de antelación a la fecha de su cese efectivo.

La empresa dispondrá de un formulario al respecto que se realizará juntamente con los representantes legales de los trabajadores. Dicho formulario será facilitado al personal que desee cesar voluntariamente.

### **SECCIÓN QUINTA: JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES**

#### **Artículo 18. - Jornada de trabajo.**

Se denomina jornada de trabajo al número de horas efectivas de trabajo a realizar en el año.

En "ICE CREAM FACTORY COMAKER, S.A.U" la jornada anual de trabajo será de 1.728 horas de trabajo efectivo para todos los trabajadores, tanto en jornada continuada como en jornada partida durante los años de vigencia del presente Convenio.

Los períodos de descanso durante la jornada previstos en el artículo 24 de este Convenio Colectivo, deberán respetarse y ajustarse en cuanto a su duración a los tiempos establecidos al efecto.

Se considerarán incluidas dentro de la jornada anual efectiva, las interrupciones del trabajo reguladas en el artículo 24. La jornada laboral se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes, salvo las excepciones contenidas en los calendarios para aquellas actividades que por la organización del trabajo así lo requieren y salvo por lo dispuesto en los artículos 18 y 20 del Convenio Colectivo.

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

El personal de campaña eventual, etc., se adaptará en su calendario y horario al establecido para su grupo funcional.

#### **Artículo 19. – Trabajo en fin de semana.**

Cuando las necesidades productivas así lo requieran, se podrá instaurar un turno especial (5º turno) para trabajar los sábados, domingos y festivos.

(De conformidad con el Acuerdo de 23 de junio de 2021) Se establece para la jornada del domingo noche durante el 5º turno, lo siguiente:

El domingo noche es un día de libranza para el personal del 5 Turno.

Cuando por necesidades organizativas o de producción fuera preciso trabajar durante ese periodo de tiempo se realizaría del siguiente modo:

Si se trata de una situación ordinaria y de duración: se compensaría con un día de libranza en época de baja campaña y un Plus de domingo noche productivo ver ANEXO I por cada domingo noche efectivamente trabajado.

Para poder implantar el trabajo de domingo noche de forma ordinaria deberá informarse al comité de empresa con al menos 15 días de antelación y se deberá justificar la medida aportando toda la documentación necesaria y dando todas las explicaciones que se precisen.

Transcurrido dicho plazo de 15 días de comunicación previa al comité de empresa deberá darse otro plazo de 15 días para comunicar a los interesados para que puedan organizar su vida familiar y personal.

Durante los periodos de comunicación podrán realizarse horas extraordinarias festivas si la situación de urgencia así lo necesitara.

No obstante, este 5º turno se podrá realizar en jornadas diarias con dos turnos de 12 o menos horas, siempre y cuando los trabajadores que deban prestar servicios en el mismo acepten voluntariamente dicho turno, debiendo estar conformes en esta organización de los turnos todos los trabajadores que cubran las 24 o las correspondientes horas por turnos del puesto de trabajo de que se trate.

Para cubrir las sustituciones del personal adscrito al 5º turno, por ausencias de este, se aplicará lo indicado en el artículo 21 de este Convenio Colectivo en relación con la flexibilidad.

#### **Artículo 20.- Normas generales de confección de calendarios.**

Los calendarios anuales se realizarán con la colaboración y participación del Comité de Empresa y se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- 1) Calendario general o calendario básico:** En el mes de diciembre anterior a cada año, una vez publicado en el B.O.P. el calendario laboral, se confeccionarán los calendarios generales, que reflejarán el régimen de trabajo de cada puesto, no de las personas.
- 2) Vacaciones:** El periodo general de vacaciones será desde el 1 de agosto al 30 de octubre. El disfrute de las vacaciones será rotativo y cada año en el calendario laboral se definirá el volumen de personas que disfrutarán cada periodo y el sistema de rotación, ello sin perjuicio de solicitar vacaciones en otras fechas o de cambiar con otra persona trabajadora el cambio de turno de vacaciones, de acuerdo con la empresa.
- 3) Calendarios especiales:** En aquellos puestos que así lo precisen, habrá calendarios y horarios especiales.

- 4) Trabajo en sábados, domingos y festivos:** El trabajo realizado en estos días, cuando así se determine en el calendario especial, tendrá carácter de horas de trabajo ordinarias o normales a todos los efectos.

Se considerarán horas extraordinarias festivas, por tanto, las realizadas en los días que le corresponda su descanso semanal, de acuerdo con su calendario especial.

- 5) Horario de Jornada Partida:** Para el personal de Mantenimiento que trabaja en jornada partida, el horario será, con carácter general, de 8 a 13,30 y de 15 a 17,50 horas.

Para el resto de personal de jornada partida será el que cada año resulte de la distribución de las horas de jornada anual entre los días laborables, según el calendario aplicado.

- 6)** Flexibilidad para el personal de oficinas: se amplía el horario de entrada de 8:00 horas a 9:30 horas y se da la posibilidad de eliminar la pausa del almuerzo de 20 minutos, con salida a partir de las 17:40 de lunes a jueves y reajuste de jornada los viernes.

- 7) Rotación de personal:** En el caso de que existan varias personas para un mismo puesto, con horario de turno desarrollarán el trabajo rotatoriamente

- 8) Disponibilidad de arranque:** Los trabajadores de Producción que, en determinados días, deben adelantar su entrada al trabajo hasta un máximo de 45 minutos sobre la del resto de su grupo con el fin de preparar la puesta en marcha de su línea de producción, vendrán obligados a hacerlo exclusivamente los días en que sea preciso, a petición de los responsables de Fabricación, debiendo ser preavisados de esta necesidad al menos el día anterior. En los días en que este adelanto de hora de entrada no sea necesario, seguirán el horario habitual de su grupo de trabajo.

- 9) Plus de prearranque:** Los trabajadores que deban adelantar su entrada al trabajo un día antes sobre la del resto de su grupo con el fin de preparar la puesta en marcha de las líneas de producción, vendrán obligados a hacerlo exclusivamente los días en que sea preciso, a petición de los responsables, debiendo ser preavisados de esta necesidad al menos dos días antes. En los días en que este adelanto de hora de entrada no sea necesario, seguirán el horario habitual de su grupo de trabajo.

La empresa elaborará un listado actualizado de personas trabajadoras de cada puesto y se fijará la rotación entre ellas, pudiendo ser sustituidas entre las mismas.

Como compensación será la correspondiente a plus prearranque ,ver ANEXO I, más un día libranza que será preferiblemente el viernes de esa semana o el lunes de la siguiente, siempre con acuerdo entre responsable y trabajador.

- 10) Plus de guardias:** Lo percibirán aquellos trabajadores que mediante un sistema organizado y específico del puesto de trabajo realicen guardias por cada 24 horas



y estén disponibles para venir al trabajo cuando la urgencia lo requiera y su importe será el que se establece en el ANEXO I de este Convenio Colectivo. Las guardias realizadas deberán ser solicitadas y autorizadas por la dirección de la empresa.

#### **Artículo 21. – Flexibilidad.**

Se establece la posibilidad que cada trabajador pueda prestar servicios hasta un máximo de 7 días al año en sábados, domingos y festivos con la finalidad de cubrir las bajas o ausencias de otros trabajadores durante el fin de semana o en días festivos o para atender averías urgentes.

Dicha prestación de servicios comportará por día efectivo de trabajo el abono de las siguientes compensaciones económicas, según el nivel salarial del trabajador. Ver ANEXO I.

Al inicio de cada año la Empresa solicitará a los trabajadores que ocupen cada puesto de trabajo existente que manifieste si se ofrecen como voluntarios para adscribirse a este sistema. Con los trabajadores que voluntariamente se hayan adscrito a este sistema, se creará una bolsa para ser llamados por orden en caso de que sea necesario.

Si no existieran trabajadores voluntariamente adscritos a este sistema, o su número fuera insuficiente, la Empresa podrá llamar a los trabajadores indefinidos y fijos-discontinuos de forma rotativa que sean necesarios para cubrir las necesidades de la Empresa, previa la oportuna justificación de tal necesidad al Comité de Empresa.

En caso de que sea necesario que el trabajador preste servicios durante 12 horas continuadas como consecuencia de la sustitución de otros trabajadores en sábados, domingos y festivos, el trabajador percibirá por las primeras 8 horas de trabajo la compensación económica prevista en este artículo según su nivel salarial, y por las 4 horas restantes la compensación económica prevista para las horas extraordinarias.

#### **Artículo 22. – Registro de horas por adelanto de jornada.**

Se crea un registro para el cómputo de las horas por adelanto o por exceso de jornada realizadas por cada trabajador, con la finalidad que los trabajadores que hayan realizado tales horas puedan solicitar el disfrute del descanso equivalente por la realización de las mismas.

El disfrute del descanso compensatorio se producirá por riguroso orden de solicitud de su disfrute y conforme a las preferencias del trabajador, siempre que no existan motivos organizativos o técnicos que lo impidan.

#### **Artículo 23.- Trabajo víspera de puentes.**

El turno de noche de la jornada de víspera de un puente o sábado festivo dentro de la misma semana no trabajará, excepto los integrantes del 5º turno o turnos especiales, que sí deberán prestar servicios.

#### **Artículo 24.- Interrupciones en el trabajo.**

Si la jornada diaria se trabajase en horario continuo, habrá una interrupción de 20 minutos, de los que 5 se computarán como tiempo de trabajo efectivo e integrante de la jornada laboral. Dicha interrupción se realizará fuera de campaña entre las 8,30 y las 10 horas en turno de mañana, entre las 17,30 y las 19 horas en horario de tarde y entre la 01:00 y las 03:00 en turno de noche; en época de campaña, se efectuará entre las 8 y las 10, entre las 17,30 y 19,30 y entre la 01:00 y las 03:00 respectivamente.

También tendrán el mismo carácter de tiempo de trabajo efectivo dos interrupciones de 8 minutos máximo cada una para descanso y también para atender necesidades fisiológicas, que se llevarán a cabo, una de ellas entre el inicio de la jornada y el período de descanso y la segunda, entre éste y el final de la misma.

Para cubrir estas dos últimas ausencias se ha establecido un equipo de "comodines" cuya misión es sustituir al personal de las líneas de fabricación.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación al personal que trabaje en cámaras, por cuanto los tiempos de interrupción de que se habla en el artículo 24 siguiente, les permite satisfacer las necesidades previstas en este artículo.

En este caso, los turnos serán de 8 horas exactas.

De la jornada partida, los 20 minutos serán de descanso opcional, en su caso, las personas que los realicen son no computables en la jornada laboral y se disfrutará entre las 9:30 y las 9:50 horas.

#### **Artículo 25. - Jornada en el interior de las cámaras.**

El personal de cámaras, tanto de congelación como de refrigeración, efectuará la misma jornada que el resto del personal.

De conformidad a lo establecido en el Decreto 1561/95, de 26 de septiembre, la jornada en cámaras quedará regulada de la siguiente forma:

- 1) En las cámaras de refrigeración con temperatura entre 0º y -5º, se concederá un descanso de recuperación de diez minutos por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.
- 2) En las cámaras cuya temperatura esté entre -6º a -18º, se concederá un descanso de quince minutos de recuperación por cada hora de trabajo ininterrumpido en su interior pudiéndose completar la jornada normal en el exterior de la cámara.
- 3) La permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas.
- 4) En las cámaras con temperaturas inferiores a -18º, se concederá un descanso de recuperación de quince minutos por cada 45 minutos de trabajo ininterrumpido en su interior. La permanencia máxima en las mismas será de seis horas, pudiendo completar la jornada normal con trabajos a realizar en el exterior de las mismas.

- 5) En los casos regulados en los puntos 19.2 y 19.3 podrá organizarse el trabajo por los responsables de la unidad, de forma, que puedan acumularse dos o más descansos.
- 6) Así mismo, en los dos casos reseñados en el punto 19.4, en uno de los descansos, se añadirán cinco minutos más que tendrán el carácter de tiempo de trabajo efectivo.

Si por procedimientos mecánicos o técnicos se pudiese evitar la exposición al frío en las cámaras, la jornada a realizar será la normal, y no estará sujeta a las limitaciones establecidas en el párrafo anterior.

El personal perteneciente a la Sección de Cámaras, pero que realiza su trabajo fuera de las cámaras (chóferes, administrativos, etc.), efectuará la jornada normal que corresponda a su sistema de trabajo (continuada o partida).

#### **Artículo 26. - Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración prevista en el calendario. Las horas extraordinarias se clasifican en:

- a) Horas extraordinarias obligatorias
- b) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor
- c) Horas extraordinarias normales.

##### **a) Horas extraordinarias obligatorias**

Son las provocadas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, o para prevenir estos mismos daños, la pérdida de materias primas y de productos terminados.

Las del personal de mantenimiento que resulten necesarias para asegurar la producción.

Cuando la Empresa solicite la ejecución de tales horas, señalará por escrito que son de obligada realización por el interesado, con copia al Comité de Empresa, haciendo constar el motivo.

##### **b) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor**

Se cotizarán según establece la legislación vigente.

##### **c) Horas extraordinarias normales**

Son el resto de las horas extraordinarias que puedan realizarse, las cuales se tratarán de suprimir. En ningún caso y bajo ningún concepto podrá un trabajador realizar un número de horas extraordinarias superior al máximo que determina la ley, actualmente fijado en 80 horas al año.

### **Artículo 27. - Liquidación y pago de las horas extraordinarias.**

A efectos de su abono, las horas extraordinarias se clasifican en:

- a) Se consideran horas extraordinarias en día laborable las que se realizan en días calificados como tales. Se abonarán según importe que se detalla en el ANEXO I de este Convenio.
- b) Se considerarán horas extraordinarias en día festivo, las realizadas en sábados, domingos y festivos oficiales. Para aquellas personas cuyo calendario fije sus descansos fuera de sábado y domingo, se considerarán horas extraordinarias en día festivo las realizadas tanto en el primer día de descanso, como las que trabaje el segundo. Se abonarán según importe que se detalla en el ANEXO I de este Convenio.
- c) Compensación alternativa de las horas extraordinarias: Si el trabajador no desea que las horas extraordinarias realizadas le sean abonadas en metálico, podrá disfrutarlas, previo acuerdo con la Empresa respecto a las fechas, por tiempo equivalente de descanso retribuido, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada en día laborable y de 2 horas por cada hora extraordinaria que se haga en festivo.

### **Artículo 28. - Vacaciones.**

El periodo anual de vacaciones será el establecido en el presente Convenio y se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora conforme al calendario de vacaciones y criterios aplicables. Cuando el periodo de vacaciones coincide en el tiempo con una situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con los periodos de suspensión del contrato previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad o a la del permiso, aunque haya concluido el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las del párrafo anterior que impida su disfrute, total o parcial, dentro del año natural, la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originaron. La empresa y la persona trabajadora procurarán fijar la nueva fecha de disfrute atendiendo a las necesidades organizativas y al interés de conciliación, evitando perjuicios a terceros y, en su caso, pudiendo fraccionarse por periodos no inferiores a cinco días laborales, salvo acuerdo en contrario.

### **Artículo 29. - Devengo y pago de las vacaciones.**

El derecho a las vacaciones se genera desde 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute.

Los trabajadores que ingresen en la Empresa durante el año disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan en función del tiempo trabajado antes del 31 de diciembre del año de su ingreso.

Al trabajador que cause baja en la Empresa durante el año, le serán abonados los días de vacaciones devengados no disfrutados en la parte proporcional que le correspondan. Si hubiere disfrutado de más días de vacaciones que los que proporcionalmente le correspondieran, el exceso le será descontado en su liquidación.

La cotización a la Seguridad Social de las vacaciones para los trabajadores eventuales o fijos discontinuos que estén en alta en la empresa menos de un año se realizará por prorrato entre los meses de su permanencia en alta en la misma, si bien su abono se efectuará en la liquidación correspondiente al final de su contrato.

La retribución de las vacaciones se integra de los siguientes conceptos:

- a) Salario de nivel
- b) Plus "ad personam de nivel"
- c) Antigüedad
- d) Complemento "ad personam" de antigüedad, si lo hubiere.
- e) Plus Voluntario o "plus ad personam", si los hubiere.

## **SECCIÓN SEXTA - RETRIBUCIONES**

### **Artículo 30. - Sistema de devengo.**

El devengo de los conceptos variables del salario (horas extraordinarias y complementos de puesto de trabajo), se realizará del día 21 del mes anterior hasta el día 20 del mes en que se confecciona el recibo de nómina.

En todo caso, la retribución fija y variable se abonará y se cotizará por la misma teniendo en cuenta las siguientes reglas:

- Trabajadores correspondientes a los grupos de cotización 1 a 8: Su retribución se abonará computada por períodos mensuales de 30 días (360 días anuales).
- Trabajadores correspondientes a los grupos de cotización 8 a 11: Su retribución se abonará computada por días naturales con carácter mensual (365 días anuales).

### **Artículo 31. - Conceptos salariales.**

Los conceptos generales a aplicar son exclusivamente los siguientes:

- 1) Salario nivel: Es el que corresponde a cada trabajador en función del nivel salarial en el que esté incluido su puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración de puestos que se aplica.

Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2014 tuvieran un Salario Nivel (incrementado conforme a la revisión salarial prevista para el año 2014 en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo), superior al previsto para el citado año en el ANEXO I del Convenio Colectivo, pasaran a percibir dicha diferencia entre ambas cantidades (el Salario Nivel previsto en el ANEXO I del Convenio Colectivo y el que tuviera el trabajador a fecha 1 de enero de 2014 revisado conforme a las previsiones del artículo 32) bajo la denominación de "PLUS AD PERSONAM DE NIVEL".

Este "PLUS AD PERSONAM DE NIVEL" no será absorbible ni compensable, y se actualizará anualmente, de conformidad con las revisiones salariales previstas para años sucesivos en el Convenio Colectivo.

- 2) Adaptación de la Antigüedad A partir de la entrada en vigor de este Convenio, es decir, desde el 1 de enero de 2007, el plus de Antigüedad se consolidará en un plus ad personam más beneficioso denominado "Antigüedad Consolidada".

Dicha Antigüedad Consolidada se integra por el plus de Antigüedad que hasta 31 de diciembre de 2007 vinieran percibiendo los trabajadores más los bienios que se devenguen hasta el final de vigencia del Convenio el 31 de diciembre de 2010. Una vez cumplida dicha fecha no se devengarán más bienios en el futuro.

La cantidad que en ese momento, 31 de diciembre de 2010, perciba cada uno de los trabajadores, más la parte proporcional del bienio no cumplido pero devengado hasta dicha fecha, con el máximo siempre de diez bienios, permanecerá hasta su cese en la empresa, si bien dicho importe se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje de aumento en que lo hagan los salarios de nivel.

Esta Antigüedad Consolidada también se devengará y se abonará, en las mismas condiciones y con los mismos criterios, a los trabajadores eventuales que hayan prestado servicios antes del 31 de diciembre de 2006 y que se conviertan en fijos o fijos discontinuos.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de absorción ni de compensación con los aumentos salariales establecidos en el presente Convenio.

Mientras se devenga transitoriamente la antigüedad, si un trabajador pasase de fijo-discontinuo a fijo continuo, se le recalculará la antigüedad en función del tiempo efectivamente trabajado como fijo-discontinuo, con aplicación del sistema de cálculo para fijo-continuo. La diferencia resultante la seguirá percibiendo, pero tendrá la consideración de absorbible y compensable por posteriores incrementos salariales.

- 3) Plus "ad personam" de Antigüedad: Se denomina así a la diferencia producida a 1 de enero de 1993 entre la antigüedad calculada según el punto 25.2 con precios de la mencionada fecha y la antigüedad que cobraba cada trabajador a 31 de diciembre de 1992, calculada con el antiguo sistema. Todo ello según se recogía en el punto 23.2.3 del Convenio Colectivo de los años 1993 y 1994.

El "plus ad personam" de antigüedad no se actualizará y permanecerá congelado para lo sucesivo en los valores acreditados a 1 de enero de 1993 y tendrá el carácter de no absorbible.

- 4) Plus "ad personam" de valoración de puestos de trabajo. Su importe, para aquellos trabajadores que lo perciben, viene establecido por la diferencia que, en su caso, se produjo entre el salario de nivel inicial para 1994 y la suma de salario base más plus voluntario del año 1993, según se definía en el punto 23.3.4 del Convenio Colectivo de 1993 y 1994.

Este plus permanece congelado para lo sucesivo en sus valores iniciales y tendrá el carácter de no absorbible.

- 5) Complementos específicos de puesto de trabajo. Se consideran exclusivamente como tales, los siguientes:

- Plus de nocturnidad
- Plus de cámaras de congelación
- Plus de cámaras de refrigeración
- Plus de calor
- Plus por trabajo en festivo
- Plus sábado 4T
- Plus domingo noche productivo
- Plus de limpieza activa
- Plus colectivo de mantenimiento

#### **Artículo 32. - Complementos específicos de puesto de trabajo.**

1. **Complemento de nocturnidad:** Se establece un Plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas. El precio por hora de nocturnidad viene expresado en el ANEXO I de este Convenio.

No obstante, la retribución de la nocturnidad se hará según la siguiente escala:

Tiempo trabajado en horas nocturnas, importe a pagar

- Hasta 15 minutos: según tiempo efectivo de trabajo nocturno.
- De 16 minutos a 2 horas: equivalente a 3 horas de plus de nocturnidad.
- De 2 horas y 1 minuto a 4 horas: equivalente a 5 horas de plus de nocturnidad.
- De 4 horas y 1 minuto a 6 horas: equivalente a 6 horas de plus de nocturnidad.
- De 6 horas y 1 minuto a 8 horas: equivalente a 8 horas de plus de nocturnidad

2. **Plus de cámaras de congelación:** Los trabajadores que realizan trabajos en las cámaras a que se refieren los puntos 2 y 3 del artículo 24 de este Convenio, percibirán una compensación por cada hora de trabajo efectivamente realizado en el interior de la cámara. Su precio por hora se refleja en el ANEXO I de este Convenio.
3. **Plus cámara de refrigeración:** Los trabajadores que realicen funciones en las cámaras a que se refiere el punto 1 del artículo 24 de este Convenio Colectivo, percibirán una compensación por cada hora de trabajo efectivamente realizado en el interior de la cámara. Su precio por hora se refleja en el ANEXO I de este Convenio.
4. **Plus de calor:** En la sección de Mezclas de Helados, los trabajadores que lo desempeñen percibirán una cantidad por hora efectivamente trabajada en la que se den estas dos circunstancias.
  - a) Que la temperatura ambiente supere los 27° centígrados.
  - b) Que la humedad relativa supere el 65%.

Este plus solo se cobrará en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, en las horas en que se produzcan las dos circunstancias anteriormente reseñadas.

Este plus sería también de aplicación en cualquier otro puesto en que se den ambas circunstancias, constatadas por estudio previo realizado por los especialistas de la Mutua Aseguradora.

5. **Plus por trabajo en festivo:** Lo percibirán aquellos trabajadores que, por razón de su calendario especial y no por otras causas (realización de horas extraordinarias, etc.), efectúen su trabajo como día normal laborable en sábado, domingo o festivo de carácter nacional, autonómico o local fijados en los calendarios oficiales. Se percibirá por cada uno de tales días efectivamente trabajado y su importe será el que se establece en el ANEXO I de este Convenio Colectivo.
6. **Plus sábado 4T:** Lo percibirán aquellos trabajadores que por su calendario de aplicación efectúen su trabajo como día normal aquellos sábados laborables,

denominados, sábados de 4T, en turno de mañana o de tarde. Se percibirá por cada uno de tales días efectivamente trabajado un día de descanso y un importe que se establece en el ANEXO I de este Convenio Colectivo.

7. **Plus domingo noche productivo:** Lo percibirán aquellos trabajadores que por razón de su calendario especial y no por otras causas, efectúen su trabajo como día normal laborable en domingo noche, es decir, domingo noche productivo implantado por cuando por necesidades organizativas o de producción fuera preciso trabajar. Se percibirá por cada uno de tales días efectivamente trabajado un día de descanso y un importe que se establece en el ANEXO I de este Convenio Colectivo.
8. **Plus de limpieza activa:** Se establece un nuevo concepto salarial denominado Plus de limpieza activa de 55€ mensual, para los siguientes puestos: Puestos de operario de higiene entornos (nivel 1), operario de higiene de máquinas (nivel 4), operario de punto verde (nivel 2) y responsable de punto verde (nivel 4) y coordinador de higiene (nivel 7).
9. **Plus colectivo de mantenimiento:** Las personas que pertenezcan a la sección de mantenimiento y que tengan un nivel de tablas salariales 6, 7 y 8 se les aplicará un plus de colectivo de mantenimiento que será de un 5% de salario base de tablas de acuerdo con el nivel. Dicho plus se abonará en doce pagas. En el caso de las nuevas incorporaciones, este plus se pagará una vez transcurridos los 6 meses de trabajo efectivo desde la incorporación, coincidiendo con la curva de aprendizaje prevista a dicho fin. Se considera como trabajo efectivo a los exclusivos efectos de este artículo la prestación real, excluyendo bajas y otras situaciones que supongan la suspensión de la prestación o la imposibilidad de realizarla.

#### **Artículo 33. - Revisión Salarial.**

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se aplicarán las siguientes revisiones salariales respecto de los conceptos retributivos expresamente previstos en el Convenio Colectivo:

- Año 2025: se establece un incremento del 4%, este año se abonarán atrasos desde el 1 de enero de 2025 hasta julio del mismo año, a pagar en agosto.
- Año 2026: se establece un incremento del 3%.
- Año 2027: se establece un incremento del 3%.
- Año 2028: se establece un incremento del 2%.

Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos del Convenio Colectivo. Para 2025, no se aplicará para aquellos que ya se han visto incrementados dicho año con las mejoras establecidas.

Revisión salarial: En el supuesto que el IPC interanual a fecha 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio sea superior al incremento salarial las partes

acuerdan revisar dicho incremento anual hasta un máximo del 4%. Dicha revisión salarial se realizará a futuro sin atrasos.

**Artículo 34. - Liquidación y forma de pago.**

El pago de los salarios se realizará por transferencia bancaria, el último día hábil de cada mes, de acuerdo con la norma establecida en el artículo 29 de este Convenio Colectivo.

**Artículo 35. - Pagas extraordinarias.**

**Definición:** A partir de enero de 2026 las pagas de marzo y septiembre se abonarán prorrateadas, manteniendo las pagas de junio y diciembre como hasta la fecha sin prorratear. Por tanto, el salario se abonará en catorce mensualidades, una cada mes de enero a diciembre y dos pagas extras:

- 30 días el 21 de junio
- 30 días el 15 de diciembre

**Cuantía:** Las pagas extraordinarias serán abonadas por los siguientes conceptos exclusivamente:

- Salario de Nivel
- Plus "ad personam de nivel"
- Antigüedad
- Plus "ad personam de antigüedad"
- Plus "ad personam" de valoración de puesto de trabajo.

Queda excluido el pago de cualquier complemento de puesto de trabajo a efectos de las pagas extraordinarias.

El devengo de las pagas extras se producirá por períodos de doce meses, de conformidad con lo siguiente:

- Paga de Diciembre: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en que se abona.
- Paga de Junio: Del 22 de Junio del año anterior al 21 de Junio del año en que se abona.

El personal ingresado a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá estas pagas extraordinarias de manera proporcional al tiempo que hubiese prestado sus servicios en la Empresa.

### **Artículo 36.- Garantía de las retribuciones.**

Con la finalidad de garantizar un trato más igualitario, se adquiere el compromiso que en los supuestos en los que se tramite un procedimiento de despido colectivo o de suspensión temporal del contrato o reducción de jornada, conforme a los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, no se establecerá como criterio de designación de los trabajadores afectados el mayor coste salarial y mayor antigüedad que pudiera tener el trabajador.

Adicionalmente a ello, y de conformidad con la normativa vigente, contenida principalmente en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se produzca el cambio de titularidad de la Empresa, del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, el nuevo empresario se subrogará en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Por tanto, el nuevo empresario viene obligado a respetar los salarios y retribuciones percibidas por los trabajadores, así como el resto de las condiciones de trabajo que ostenten los trabajadores en el momento de la sucesión.

### **SECCIÓN SÉPTIMA: PERMISOS Y LICENCIAS.**

#### **Artículo 37. - Permisos retribuidos.**

1.- Los trabajadores, con previo aviso y justificándolo con posterioridad, tendrán derecho sin pérdida de retribución a las siguientes licencias:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.

El permiso por matrimonio se amplía a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat Valenciana, o cualquier otro que lo sustituya.

- b) Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos recogidos en los artículos 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Por nacimiento de nieto: 1 día natural.
- d) Por fallecimiento de:

- i) Cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos, padres políticos, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: 3 días naturales.

Este permiso podrá ampliarse en 2 días adicionales, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto a otro lugar situado, al menos, a 100 Km. de Alzira. En ningún caso, de darse esta circunstancia, el permiso podrá exceder de 5 días.

- ii) Hijos políticos (nueras o yernos): 2 días naturales.
- iii) Concuñados: 1 día natural. A estos efectos se entiende por concuñado el cónyuge del hermano político.

- e) 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: 5 días.

Se considerará enfermedad grave, cuando se proceda a intervención quirúrgica con anestesia general u hospitalización superior a 24 horas.

- f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: por el tiempo indispensable.

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 imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 Estatuto de los Trabajadores.

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.

- g) Por matrimonio civil o canónico de descendientes o ascendientes: 1 día, si éste coincide con día laboral.

- h) Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

- i) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable para la realización de la actividad.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se concederá un permiso equivalente 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. En iguales términos, para la concesión del presente permiso, será necesaria el previo aviso y la justificación de la necesidad de la realización de estas actividades dentro de la jornada de trabajo.

- j) Por lactancia de hijo hasta los nueve meses del lactante: 1 hora de ausencia diaria.

La duración del presente permiso se incrementará proporcionalmente por nacimientos, acogimientos o guardas múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por dos fracciones de media hora diaria o acumularlo en jornadas completas. En el caso de los trabajadores que opten por acumular su derecho podrán efectuar y disfrutar de dicha acumulación en días consecutivos tras el descanso por maternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2.- En todo caso, el permiso se dará para atender de manera inmediata a la circunstancia que da lugar a su concesión, no pudiendo aplazarse ni concederse en días intermitentes, salvo casos especiales que deberán ser autorizados expresamente por la Dirección de la Empresa.

3.- Será imprescindible la debida justificación documental de los hechos que dan origen al permiso, así como, en los casos que no comprenda la jornada completa, las circunstancias en las que se producen (horas de comienzo y finalización, duración, etc.).

4.- Si la necesidad del permiso surgiera durante la celebración de la jornada de trabajo, ésta se considerará como realizada en su totalidad si la ausencia del trabajador se iniciara una vez transcurrida más de la mitad de la misma. Si el permiso se inicia antes de transcurrida la mitad de la jornada, el día completo estará incluido en el permiso correspondiente.

#### **Artículo 38.- Permisos para la realización de exámenes.**

Los permisos para presentarse a exámenes en Centro Oficial por cursar estudios o carrera profesional serán retribuidos si se trata de estudios que aporten una cualificación que pueda contribuir al desarrollo profesional y promoción interna del trabajador en el seno de la Empresa.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados.

Para el resto de los exámenes se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y tendrán el carácter de no retribuido.

#### **Artículo 39. - Permisos para consultas médicas.**

Las salidas del trabajo para acudir a consultas de médico de cabecera del sistema público de salud y visita a especialista serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique la asistencia al mismo. El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando se recurra a un especialista que no pertenezca al sistema público de salud, siempre que se justifique también la asistencia al mismo con detalle de las horas en las que se ha efectuado la visita.

#### **Artículo 40. - Retribución de los permisos.**

La retribución a percibir en los permisos constará de los conceptos siguientes:

- Salario de Nivel
- Plus "ad personam de nivel"
- Antigüedad
- Plus "ad personam de antigüedad"
- Plus "ad personam" de valoración de puesto de trabajo

#### **Artículo 41. - Permisos no retribuidos.**

La Empresa concederá permisos no retribuidos con carácter discrecional, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso y siempre que no distorsionen la correcta organización del trabajo.

Como regla general, el permiso no retribuido se descontará en la nómina correspondiente al mes en que se haya disfrutado. No obstante, el trabajador podrá optar por recuperar las horas del permiso, debiendo hacerlo en los tres meses siguientes en los días fijados de mutuo acuerdo con su superior, así como solicitar que le sea descontado en la paga del mes más próximo en el que se cobre paga extraordinaria, si bien, y en todo caso se procederá a la regularización de los pendientes en el mes de diciembre. A los fijos discontinuos se les practicará el descuento en la liquidación de final de temporada. El descuento comprenderá, además del salario hora-año, el coste de la Seguridad Social a cargo de la Empresa.

#### **Artículo 42. - Petición y justificación de los permisos.**

Todos los permisos, siempre que la causa que los justifique lo permita, habrán de solicitarse, al menos, con dos días laborables de anticipación, por escrito en el impreso al efecto que ya existe y ante el superior inmediato. Los originados por enfermedad grave de familiares podrán concederse, a solicitud justificada del afectado, en fechas no inmediatas a la del hecho que lo origina.

Posteriormente habrá de justificarse, de modo documental, la concurrencia de la causa justificativa. Sin esta justificación no se procederá al pago del tiempo utilizado, sin perjuicio de considerar injustificada la ausencia.

## **SECCIÓN OCTAVA: BENEFICIOS SOCIALES**

### **Artículo 43. - Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.**

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, percibirán en el primer proceso de enfermedad, dentro del año natural, y a partir del primer día de la baja, un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de su salario real fijo, entendiéndose por tal la suma del salario base, antigüedad consolidada, plus ad personam de antigüedad, el plus ad personam de valoración de puesto de trabajo y el plus ad personam de nivel, exclusivamente del mes inmediato anterior a la baja.

El abono de dicho complemento se hará hasta el límite máximo de días fijado inicialmente en la baja médica del Servicio de Salud, como tiempo previsto de convalecencia-curación. En los supuestos de prolongación del tiempo de convalecencia y curación establecidos, así como en los supuestos de modificación del diagnóstico, sólo se prolongará el abono del complemento con informe favorable del Servicio Médico de la Empresa, el cual solicitará la información necesaria al trabajador a fin de verificar si hubiere causa cierta y verificable y emitir dicho informe. El Servicio Médico se limitará a comunicar a la empresa si su informe es favorable o desfavorable sin referencia a datos de la enfermedad del trabajador.

A partir de la segunda baja o proceso de IT, se aplicará también lo previsto en párrafos previos, siempre y cuando el índice de absentismo colectivo de la plantilla no supere el 2,5% acumulado en los 12 meses anteriores.

Para el cómputo del porcentaje de absentismo colectivo de la plantilla no se tomarán en consideración las ausencias motivadas por maternidad, ni por accidente de trabajo o no laboral, siempre que éstas últimas no superen las previstas para el año según el presupuesto de seguridad.

Tampoco computaran las ausencias motivadas por vacaciones, Horas sindicales, lactancia, permiso paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo, licencias por fallecimiento, elecciones sindicales y legislativas, horas de ausencia por fuerza mayor, descansos compensados, cambios de turno entre el personal, permisos retribuidos y no recuperables.

En los procesos siguientes también se abonará el complemento fijado en el párrafo anterior en los siguientes casos:

- Enfermedad que requiera hospitalización superior a 48 horas
- Intervención quirúrgica con anestesia general
- Legrados

- Recaídas de procesos de enfermedad grave. Se considerará recaída siempre que no hayan transcurrido más de dos meses desde el alta de la primera enfermedad y la baja posterior por la misma causa.
- Accidente no laboral de carácter grave o que le impida la realización de su trabajo.

Dicho complemento, en los casos aquí previstos, se abonará mientras dure la situación de IT o hasta que, de conformidad con las normas vigentes, cause baja en la Empresa para el cobro de la prestación por IT directamente de la Seguridad Social.

**Artículo 44. - Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.**

Los trabajadores en situación de incapacidad Transitoria derivada de accidentes de trabajo percibirán, desde el primer día de la baja, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100% de la suma del salario base, más antigüedad, más plus ad personam de antigüedad, más plus ad personam de valoración de puesto de trabajo, plus ad personam de nivel, más complementos de puesto de trabajo que correspondan a su retribución del mes anterior, menos la prestación actual de la Mutua (el 75% de la base reguladora).

Dicho complemento se abonará en tanto permanezca el trabajador en situación de IT o hasta que, de conformidad con las normas vigentes, cause baja en la Empresa para el cobro de la prestación por IT directamente de la Mutua.

**Artículo 45. - Duración del complemento para el personal de campaña.**

Para el personal fijo-discontinuo, eventual o interino, el derecho a percibir los complementos por Incapacidad Temporal con cargo a la Empresa se extinguirá, además de en los casos previstos en los artículos anteriores, en el momento en que normalmente hubiera concluido su contrato.

**Artículo 46. - Control de la situación sanitaria del trabajador.**

La Dirección de la Empresa podrá verificar la situación sanitaria del trabajador a través de los Servicios Médicos de su elección. La negativa del trabajador a esta verificación o el incumplimiento de las prescripciones facultativas para su pronto restablecimiento, dará lugar a la pérdida del derecho al cobro de los complementos de IT y a la devolución de las cantidades que, por este concepto, hubiese percibido.

**Artículo 47. - Ayuda por matrimonio.**

A los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo que contraigan matrimonio, se les abonará, en dicha ocasión, una gratificación cuyo importe se señala en el ANEXO I.

#### **Artículo 48. - Ayuda por natalidad.**

A los trabajadores de la Empresa, con dos años de antigüedad al menos, se les abonará, con ocasión del nacimiento de un hijo, una gratificación cuyo importe se señala en el ANEXO I.

#### **Artículo 49. - Ayuda a minusválidos.**

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condiciones de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social, y que perciba de ésta prestación por dicha causa, recibirá de la Empresa una cantidad mensual por cada familiar en tales circunstancias, cuyo importe se señala en el ANEXO I.

#### **Artículo 50. - Invalidez y fallecimiento.**

La empresa Ice Cream Factory Comaker, S.A. tiene establecido un seguro que cubre las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta por un capital asegurado de 20.000 €, igual para todos los trabajadores. Este seguro se aplicará a fijos, fijos discontinuos y contratados en prácticas, siendo el importe de las primas íntegramente a cargo de la Empresa.

Al personal afectado y al Comité de Empresa, se le proporcionará información sobre las características de este seguro.

La cobertura del seguro quedará en suspenso y no se aplicará en los casos de excedencia, durante el plazo de duración de la misma. El personal con contrato eventual, interino, de obra o servicio, etc. estará cubierto por este seguro durante la vigencia de su contrato.

#### **Artículo 51.- Gratificación por jubilación.**

La Empresa, abonará a los trabajadores de más de 60 años y antes de que su edad supere los 65 años y seis meses, una gratificación, por una sola vez, consistente en 90 días de salario, calculado sobre los mismos conceptos que las pagas extraordinarias.

El límite máximo de edad para la percepción de esta gratificación no operará para aquellos trabajadores que no reúnan, llegada esa edad, las cotizaciones legalmente necesarias para jubilarse. En este caso, el derecho a su cobro se prolongará el tiempo necesario hasta completar las cotizaciones exigidas.

La empresa formalizará póliza que recoja esta gratificación cuyos beneficiarios sean los trabajadores con más de 60 años tal como se recoge en el presente artículo.

#### **Artículo 52.- Acción social.**

Para fines sociales y culturales, la Empresa abonará una cantidad anual, ver ANEXO I concepto Acción social, incrementándose anualmente en los porcentajes previstos en

este Convenio. La administración de este fondo corresponderá a los representantes legales de los trabajadores. El pago se efectuará en el primer trimestre de cada año.

**Artículo 53.- Premio por vinculación colectivo de trabajadores de sueldo “pactado”.**

Cuando un trabajador fijo de plantilla de este colectivo alcance una antigüedad de 15 años en la empresa, se le entregará un premio de vinculación. Al cumplir los 25 años de antigüedad, percibirá un nuevo premio de vinculación. El personal de campaña tendrá derecho a dichos premios una vez cumplidas veinte y treinta campañas respectivamente.

Los respectivos importes se señalan en el ANEXO I.

**Artículo 54.- Premio de permanencia para trabajadores de “tablas salariales”.**

**Población:** Aquellas personas trabajadoras que tengan un salario de tablas salariales y que cumplan determinados períodos de actividad continuada en la empresa, como reconocimiento a su vinculación y compromiso.

**Periodos de devengo:** Tendrán derecho a este premio quienes cumplan íntegramente alguno de los siguientes períodos de servicio continuado:

Años	Importe
3	250€
6	500€
9	800€
15	1150€
20	1550€

**Condición de cobro:** El abono del premio quedará condicionado a que la persona trabajadora se encuentre en activo en la empresa en la fecha exacta en que se cumpla cada uno de los períodos establecidos. No se abonará premio alguno en caso de baja (*se entiende como tal la extinción de su contrato pero no la relacionada con salud o baja de enfermedad o accidente*) o cese anterior a dicha fecha, independientemente del tiempo trabajado, ni se contemplan pagos proporcionales o anticipados.

**Importe y abono:** El pago se realizará en dos períodos al año según la fecha en la que cumpla el trabajador, en julio para los trabajadores que cumplen en el primer semestre y en diciembre para los que cumplen en el segundo semestre.

**No acumulativo:** Los premios serán no acumulativos, entendiéndose que el abono de uno no implica derecho automático a los siguientes, que deberán ser devengados en su propio plazo y bajo las mismas condiciones.

Dicho premio, deja sin efecto por sustitución, para el personal afectado por el mismo el premio por vinculación del artículo 53 del Convenio actual.

Para 2025 se abonará a todos los trabajadores que este año cumplan los requisitos de antigüedad reconocida en su contrato actual, y aquellos trabajadores que no cumplan este año se abonará el importe del premio de permanencia previo del que hubieran cumplido los requisitos.

#### **Artículo 55.- Compensación por el antiguo economato.**

Se establece el pago de 143,53€ brutos anuales a cada trabajador que tenía la condición de fijo o fijo-discontinuo de plantilla el 31 de diciembre de 1992, como compensación por la supresión del antiguo economato.

Dicha cantidad tiene la consideración de complemento "ad personam", no absorbible ni revalorizable, y se mantendrá a cada trabajador que la percibe hasta su cese en la empresa por cualquier causa. Su abono se realizará de una sola vez, en el mes de agosto de cada año, junto con el salario de dicho mes.

#### **Artículo 56.- Cesta de Navidad.**

Los trabajadores de la plantilla recibirán en la nómina de diciembre de cada año una gratificación económica cuyo valor oscilará dependiendo del periodo de tiempo que el trabajador haya permanecido en alta en la Empresa durante el año en meses consecutivos o alternos (siempre que hayan permanecido en alta al menos 6 meses durante el año), de conformidad con las siguientes previsiones:

- De 9 a 12 meses = el valor de la gratificación será de 60 €.
- De 6 a 9 meses = el valor de la gratificación será de 45 €.

### **SECCIÓN NOVENA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 57. - Faltas.**

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

Así mismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada por la Empresa.

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

#### **Artículo 58.- Clasificación de faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días laborales la baja correspondiente de Incapacidad Temporal a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. No avisar previamente de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
5. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
6. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
7. La embriaguez ocasional.
8. Dejar ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
9. La negligencia en el trabajo que origine daños en las instalaciones o productos hasta 150 € de valor.
10. La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI.

#### **Artículo 59. - Clasificación de faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
  - (a) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
4. La negligencia en el trabajo que origine daños en las instalaciones o productos por valor entre 150 y 750€.

- (b) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
5. No advertir inmediatamente a sus superiores cualquier anomalía de importancia que observe en las instalaciones.
  6. No cumplir las normas de obligatoria observación, contenidas en el código de Prácticas Higiénicas de Fabricación de la Empresa y en las políticas y procedimientos de la compañía
  7. La reincidencia de las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
  8. No utilizar los equipos de protección personal, no cumplir las normas de seguridad y utilizar equipos no autorizados o estandarizados.
  9. El abuso de autoridad.
  10. Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.

#### **Artículo. 60 - Clasificación de las faltas muy graves.**

Son faltas muy graves las siguientes:

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

Se consideran en tal situación más de 8 faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días sin causa justificada en un período de 30 días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:
  - a) Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio grave para la Empresa.
  - b) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

- c) Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de Seguridad. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, bandera o cualquier otro sistema conveniente.
  - d) La negligencia en el trabajo que origine daños en las instalaciones o productos por valor superior a 750 €.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual:
    - a) Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.
    - b) Declarar como accidente de trabajo, enfermedades o accidentes no laborales.
    - c) Simular enfermedad.
    - d) No seguir adecuadamente las prescripciones facultativas.
  5. La embriaguez o toxicomanía habituales, si repercuten negativamente en el trabajo.
  6. El robo o hurto cometido contra los trabajadores de la Empresa, la propia Empresa o a cualquier persona fuera o dentro de la Empresa durante la prestación de servicios del trabajador.
  7. El acoso sexual, acoso psicológico o mobbing.
  8. El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

#### **Artículo 61. - Sanciones.**

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

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a nivel superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso de nivel superior.
- c) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- d) Despido

**Artículo. 62 - Ejecución de sanciones.**

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

**Artículo. 63 - Prescripción.**

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 64. - Normas de procedimiento.**

La empresa comunicará al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones que se impongan a los trabajadores por faltas graves o muy graves, de acuerdo con las garantías y procedimiento establecido en cada caso por la Ley.

**SECCIÓN DÉCIMA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Artículo 65.- Prevención de Riesgos Laborales.**

Los resultados de seguridad de la empresa son ampliamente mejorables. Por ello, se ha establecido un sistema de mejora continua y una política de seguridad de la Empresa.

Es necesaria la involucración de los representantes sociales para alcanzar las metas de seguridad, en la que resalta en últimos términos: cero accidentes.

#### **Artículo 66.- Temperatura de las instalaciones.**

Para un más adecuado desarrollo de la prestación de servicios por parte de los trabajadores, se procurará que en todo momento la temperatura de la planta de producción se mantenga constante entre los 22 y 25 grados centígrados.

#### **SECCIÓN UNDÉCIMA: OTRAS DISPOSICIONES**

##### **Artículo 67. - Revisión médica.**

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, estableciéndose la periodicidad y tipo de reconocimiento médico en función de dichos factores.

El Comité de Salud Laboral dispondrá de los protocolos a aplicar en las distintas Secciones.

##### **Artículo 68. - Prendas de trabajo.**

La Empresa facilitará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre como propiedad de la Empresa:

- a) Personal de producción: Tres pantalones, tres camisas y dos pares de calcetines al año a los hombres. Tres batas, tres pantalones y dos pares de calcetines a las mujeres anualmente. Un par de zapatillas cada dos años, pudiendo ser canjeadas con antelación si se encuentran en mal estado no imputable a un indebido uso de las mismas.
- b) Personal de Mantenimiento y Almacenes: En años alternativos tres pantalones y tres camisas azules un año o tres monos. Dos pares de calcetines y calzado adecuado al tipo de riesgo a cubrir, cada año.
- c) Personal de Laboratorio, Tienda y similares: Tres batas, dos pares de calcetines al año, y un par de zapatillas cada dos años.
- d) Personal administrativo: Dos batas, a todo aquel que las precise, en función de su trabajo.
- e) Personal de cámaras: Dos monos. Para aquellos que trabajen en el interior de las cámaras, además, un equipo completo especial para este trabajo (pantalón, anorak, guantes y botas especiales, pasamontañas y calcetines), que se renovará cuando sea necesario.

##### **Artículo 69.- Formación.**

Se distingue dos tipos de formación que podrá recibir el trabajador:

- a) Formación obligatoria: que es aquella que resulta imprescindible para el desempleo del puesto de trabajo ocupado por el trabajador.
- b) Formación voluntaria: se entiende por la misma aquella que no resulta necesaria para el desempeño del puesto de trabajo ocupado, pero que contribuye al crecimiento personal y profesional del trabajador.

La formación que se considere como obligatoria se realizará preferentemente por la Empresa dentro de las horas de trabajo.

En el supuesto que no fuera posible realizarla dentro de las horas de trabajo, se establece una compensación de 1 hora de descanso acumulado por cada hora de formación impartida fuera de la jornada del trabajador o una compensación, para 2025, de 11,41€ también por cada hora de formación impartida fuera de la jornada de trabajo. Las duraciones inferiores a 1 horas se prorrtearán, con un mínimo de 30 minutos.

#### **Artículo 70.- Jubilación parcial.**

Con la finalidad de fomentar el acceso a la jubilación de los trabajadores de manera gradual, la Empresa se compromete a facilitar y tramitar las solicitudes de jubilación parcial cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos para ello, actualmente a partir de los 61 años, siempre y cuando exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador para acceder a esta situación y la situación económica de la empresa lo permita. En caso de que la empresa no pueda acceder a una jubilación parcial deberá justificar la causa de la negativa.

#### **Artículo 71.- Mantenimiento del volumen de empleo.**

Las partes convienen que es un objetivo prioritario el mantenimiento del volumen de empleo de la Empresa, y por ello, siempre y cuando la situación económica de la Empresa lo permita y no comprometa su evolución, se mantendrá el mismo número de trabajadores en plantilla que el resultado de sumar la plantilla de trabajadores indefinidos y fijos-discontinuos media de los últimos cinco años, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 36.

Las partes acuerdan llevar a cabo la conversión de 30 contratos fijos discontinuos a fijos ordinarios como fecha tope enero de 2026. El criterio para la selección del personal objeto de conversión será lo pactado en su día, es decir, siguiendo el orden de antigüedad, con carácter voluntario del trabajador y con una buena valoración profesional. Las personas que pasen a fijos tendrán las mismas condiciones laborales y de flexibilidad horaria que el resto de los trabajadores de la sección, así como la posibilidad de trabajar en 5 turno cuando las necesidades del trabajo lo requieran.

## **SECCIÓN DUO-DÉCIMA: DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 72.- Derechos sindicales.**

En lo que respecta a Derechos Sindicales se estará a lo dispuesto en relación con este aspecto en el Convenio Colectivo Estatal de Helados, publicado en el B.O.E. núm. 104 de 30 de abril de 2008.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para asuntos sindicales.

## **SECCION DECIMA TERCERA: DISPOSICIONES FINALES**

### **Artículo 73. - Disposición final Primera.**

Este Convenio absorbe y compensa cualesquiera condiciones, de carácter individual o colectivo, que pudieran regir o aplicarse con anterioridad a su entrada en vigor.

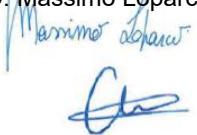
Se declaran expresamente derogados, y en consecuencia no producirán efecto alguno a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, cualesquiera costumbre, Pactos, Acuerdos o Convenios de naturaleza individual o colectiva, suscritos entre la Empresa y los representantes del personal con anterioridad al de enero de 2007, o suscritos entre la Empresa y determinado o determinados trabajadores antes de la fecha, excepto el acuerdo sobre tercer turno de noche.

Sólo se respetarán como condiciones más beneficiosas las que expresamente se definen o califican como tales en este Convenio. Cualesquiera condiciones, disfrutadas a título personal o colectivo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, y que no hayan sido expresamente reconocidas o respetadas en el mismo, se entienden expresamente derogadas, y compensadas con el conjunto de condiciones que, con espíritu de solidaridad, aquí se han pactado.

Se incorporan al contenido del presente Convenio los Acuerdos alcanzados en materia de Protocolo de actuación en caso de Acoso en el anexo VI, el Acuerdo de Medidas en materia de LGTBI como anexo VII y el acuerdo en materia de Temperaturas elevadas y fenómenos adversos como anexo VIII.

**Por la parte Empresa**

D. Massimo Loparco



Dña. Carla Álvarez

D. Daniele Discenza

D. Thibaut Kuentz

**Por la parte social en representación de la comisión negociadora**

D. David Martín Roca

Dña. Amparo Martí Jordán

D. Antonio Montalva Cortés

D. Héctor Ferrero Parra

D. Daniel Fourniers Martínez

D. Ignacio Ríos

D. Eduardo Benavent

D. Jaume Bifante

D. Raúl Nuñez



## ANEXO I TABLAS SALARIALES 2025

### TABLA SALARIAL

PARA EL 2025 SE INCREMENTA LA BASE SALARIAL UN 4% SOBRE LA TABLA DE 2024 PARA TODOS LOS CONCEPTOS\*  
*\*Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos del Convenio salvo a aquellos conceptos que ya se han visto incrementados en 2025 con las mejoras establecidas en el Preacuerdo.*

NIVEL CONVENIO	SALARIO ANUAL 2025 Incremento 4%
1	18.888,34
2	19.740,94
3	20.724,71
4	22.298,74
5	23.938,35
6	26.233,81
7	28.857,19
8	33.357,19

### RESTO DE CONCEPTOS

CONCEPTO	EUROS 2025 MENSUAL 460 DÍAS	CONCEPTO	EUROS 2025 MENSUAL 465 DÍAS
BENIO	368,71	BENIO	372,71
CTO. NOCTURNO	1,99	CTO. NOCTURNO	1,99
P.PENOSO CONGELA.	2,65	P.PENOSO CONGELA.	2,65
P.PENOSO REFRIGER.	1,69	P.PENOSO REFRIGER.	1,69
P.PENOSO CALOR	2,64	P.PENOSO CALOR	2,64
PLUS FESTIVO	55,00	PLUS FESTIVO	55,00
PLUS SABADO	55,00	PLUS SABADO	55,00
PLUS DOMINGO NOCHE	75,00	PLUS DOMINGO NOCHE	75,00
PLUS LIMPIEZA ACTIVA	55,00	PLUS LIMPIEZA ACTIVA	55,00
PLUS PREARRANQUE	115,00	PLUS PREARRANQUE	115,00
AYUDA MATRIMONIO	186,95	AYUDA MATRIMONIO	186,95
AYUDA NATALIDAD	149,58	AYUDA NATALIDAD	149,58
AYUDA MINUSVALIDO	56,10	AYUDA MINUSVALIDO	56,10
ACCION SOCIAL	5.401,61	ACCION SOCIAL	5.401,61
PLUS GUARDIA	51,49	PLUS GUARDIA	51,49

### IMPORTE DE LAS HORAS EXTRAS

NIVEL CONVENIO	H.EXTRA NORMAL 2025	H. EXTRA FESTIVA 2025
1	21.279	24.317
2	22.369	25.556
3	23.442	26.797
4	22.251	28.842
5	27.686	30.966
6	29.876	34.125
7	32.771	37.457
8	36.048	41.202

### IMPORTE DEL PLUS COMPENSACIÓN

NIVEL CONVENIO	PLUS COMPENSACIÓN 2025
1	150.658
2	163.221
3	175.771
4	188.322
5	200.855
6	213.436
7	225.987
8	239.546

### PREMIO PERMANENCIA - SALARIOS DE TABLAS

AÑOS	IMPORTE
3	250
6	500
9	800
15	1.150
20	1.550

### PREMIO VINCULACIÓN - SALARIOS PACTADOS

AÑOS	IMPORTE
15	1.150
25	2.000

### PLUS COLECTIVO MANTENIMIENTO (12 PAGAS)

NIVEL CONVENIO	IMPORTE
6	1.312
7	1.443
8	1.668

## ANEXO II LISTADO DE PUESTOS DE ACUERDO CON EL NIVEL SALARIAL

ASISTENTE CONTROL ENVASES Y EMBALAJES	NIVEL 1
ENVASADO HELADOS	NIVEL 1
OPERARIO HIGIENE ENTORNOS	NIVEL 1
AUXILIAR CONTROL DE CALIDAD	NIVEL 2
AYUDANTE MEZCLAS	NIVEL 2
CARRISTA HELADOS	NIVEL 2
MAQUINISTA AUXILIAR	NIVEL 2
OPERARIO FÁBRICA CHOCOLATE	NIVEL 2
OPERARIO PUNTO VERDE HELADOS	NIVEL 2
OPERARIO EN DOSIMETRÍA	NIVEL 3
PREPARADOR FÁBRICA CHOCOLATE	NIVEL 3
RESPONSABLE ZONA SECA	NIVEL 3
APRENDIZ MANTENIMIENTO	NIVEL 4
CONTROL ENTRADAS CALIDAD	NIVEL 4
CONTROL PALETIZADO CALIDAD	NIVEL 4
LLENADO DE TANQUES	NIVEL 4
MAQUINISTA HELADOS	NIVEL 4
OFICIAL ADMINISTRATIVO	NIVEL 4
OPERADOR PLANTA PILOTO	NIVEL 4
OPERARIO HIGIENE MÁQUINAS	NIVEL 4
RESPONSABLE PUNTO VERDE	NIVEL 4
TÉCNICO DE LABORATORIO	NIVEL 4
ALMACÉN MANTENIMIENTO	NIVEL 5
OPERADOR APV HELADOS	NIVEL 5
OPERADORES FÁBRICA CHOCOLATE	NIVEL 5
OPERARIO MANTENIMIENTO	NIVEL 6
OPERARIO MANTENIMIENTO ELÉCTRICO	NIVEL 6
COORDINADOR HIGIENE	NIVEL 7
COORDINADOR MEZCLAS	NIVEL 7
OPERARIO MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO	NIVEL 7
OPERARIO MANTENIMIENTO MECÁNICO	NIVEL 7
MANTENIMIENTO PREVENTIVO AUTÓNOMO	NIVEL 8
MECATRÓNICO	NIVEL 8
SOFTWARISTA A TURNOS	NIVEL 8

*El listado siempre se podrá' actualizar a través de la comisión paritaria.*



### **ANEXO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

De conformidad con la normativa vigente se procede a la adaptación del actual sistema de clasificación profesional por categorías profesionales transformándolo en grupos profesionales.

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos, y no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

De este modo, los trabajadores que presten servicios en la Empresa se dividirán en los siguientes Grupos Profesionales:

- Sección de Mezclas
- Sección de Fábrica de Chocolate
- Producción de Helados
- Mantenimiento
- Expediciones
- Laboratorio y Control de Calidad e I+D
- Almacenes
- Higiene
- Punto Verde
- Administración

Este sistema respetará y mantendrá en cada Grupo Profesional las actuales categorías profesionales de cada trabajador, así como el resto de las categorías establecidas en el Convenio Colectivo aunque actualmente no estén ocupadas por ningún trabajador, garantizando que cada uno desarrolle el puesto de trabajo correspondiente a su especialización.

#### **ANEXO IV MODELOS SOLICITUD LLAMAMIENTO EMPRESA**

##### **LLAMAMIENTO FIJOS DISCONTINUOS**

###### **NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR**

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

Por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 13 del Convenio Colectivo de Empresa, la Dirección de ICE CREAM FACTORY COMAKER en su conocimiento que, teniendo usted suscrito un contrato de trabajo como fijo discontinuo con esta empresa, le notificamos que el próximo "día, mes y año" (fecha de incorporación) está previsto el inicio del período de actividad (inicio de campaña) para el que usted fue contratado/a.

Por tanto, le comunicamos que, en la fecha indicada en el punto anterior, usted se deberá reincorporar a su puesto de trabajo.

Usted seguirá régimen de turnos y horarios aplicable al puesto que viene ocupando, incluyendo en su caso turnos de noche y sábados.

Su jornada de trabajo, por tanto, será la correspondiente a la:

Jornada de lunes a viernes

5º Turno, que a efectos informativos en la actualidad es el siguiente: Trabaja los sábados, domingos y festivos de la semana más los días necesarios hasta completar 32 horas semanales para los puestos de envasado o las 40 horas semanales en los demás puestos.

Es posible que por necesidades productivas deba cambiar su horario durante el año y, por tanto, usted podrá tener jornada de lunes viernes, lunes a sábado o jornada del quinto turno, según las necesidades de la empresa. En el caso de cambio de jornada u horario, se le informara con la suficiente antelación.

Se le reitera la importancia y su deber de acudir al llamamiento e incorporarse a trabajar en la forma acostumbrada. En este sentido, se le informa de que, en caso de no reincorporarse en la fecha indicada, ni comunicar causa alguna que justifique debidamente la imposibilidad de hacerlo, la Empresa se verá obligada a continuar el orden de llamamiento, y todo ello sin perjuicio de la adopción de las medidas que estime pertinentes de conformidad con lo dispuesto en la normativa legal de referencia.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.  
Fdo. Departamento de Recursos Humanos ICFC

Recibí, el trabajador

**NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR**

## LLAMAMIENTO FIJOS DISCONTINUOS

### NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

Por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 13 y 14 del Convenio Colectivo de Empresa, la Dirección de ICE CREAM FACTORY COMAKER en su conocimiento que existen concretas necesidades productivas en la empresa para lo cual está prevista la necesidad de personal eventual que pueda atender dichas necesidades. Por ello, teniendo usted suscrito un contrato de trabajo como fijo discontinuo con esta empresa, y atendiendo a la preferencia de ingreso prevista en el Convenio para estas necesidades eventuales, le ofrecemos la posibilidad de que se incorpore a trabajar el próximo "día, mes y año" (fecha de incorporación).

En caso de incorporarse en la fecha indicada, usted seguirá régimen de turnos y horarios aplicable al puesto que ocupe.

Su jornada de trabajo, por tanto, será la correspondiente a la:

- Jornada de lunes a viernes
- 5º Turno, que a efectos informativos en la actualidad es el siguiente: Trabaja los sábados, domingos y festivos de la semana más los días necesarios hasta completar 32 horas semanales para los puestos de envasado o las 40 horas semanales en los demás puestos.

Es posible que por necesidades productivas deba cambiar su horario y, por tanto, usted podrá tener jornada de lunes viernes, lunes a sábado o jornada del quinto turno, según las necesidades de la empresa. En el caso de cambio de jornada u horario, se le informara con la suficiente antelación.

No obstante, se le informa de que, como prevé el apartado 3 del citado artículo 14 del Convenio, su negativa a la contratación e incorporación con base a esta comunicación no dará lugar a la pérdida de derechos para la Compañía.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.  
Fdo. Departamento de Recursos Humanos ICFC

Recibí, el trabajador

NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR

## **ANEXO V MODELO SOLICITUD NO LLAMAMIENTO TRABAJADOR**

### **SOLICITUD NO LLAMAMIENTO**

A la atención de ICE CREAM FACTORY COMAKER SA

Ante el llamamiento realizado por la empresa ofreciéndome la posibilidad de incorporarme a trabajar en X ante necesidades eventuales fuera del periodo ordinario de campaña este año, en virtud del artículo 14.3 del Convenio Colectivo de Empresa, vengo a manifestar mi negativa expresa incorporarme a trabajar el citado día, sin que tal decisión comporte una pérdida de derechos cuándo dé comienzo la campaña.

En Alzira, a la fecha que consta en la firma

El trabajador



## ANEXO VI PROTOCOLO ACOSO

ICFC ha aprobado el presente "Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo" (en adelante "Protocolo") con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso o violencia contra las personas LGTBI y/o acoso psicológico. Al ser estas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

### 1. PRINCIPIOS

ICFC con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en su rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutive de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso o violencia contra las personas LGTBI y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en ICFC y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, ICFC se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con el grupo ICFC, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

### 2. ÁMBITO

El protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en ICFC.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es per causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

### 3. CONCERTOS Y MEDIDAS DE PREVENCION

#### 3.1 CONCERTOS

##### 3.1.1 ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrán ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

### 3.1.1.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

#### ■ Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; Hamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### ■ No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

#### ■ Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

### 3.1.1.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

#### ■ Acoso "quid pro quo"

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### ■ Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de ICFC, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

### 3.1.2 ACOSO POR RAZON DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 3.1.2.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

### 3.1.3 ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Constituye este tipo de acoso cualquier conducta realizada por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra su dignidad o la del grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### 3.1.3.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

A modo de ejemplo se enuncian las siguientes conductas que no son excluyentes de otras que se puedan producir:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por

ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

- Referirse a una mujer transexual u hombre transexual utilizando para ello el lenguaje en género masculine o femenino respectivamente.

### 3.1.3.2 DEFINICIONES EN MATERIA LGTBI

- a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se Integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se Integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se Integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes性os, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- n) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### 3.1.4 ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos mobbing, "acoso moral en el trabajo" o "acoso psicológico en el trabajo, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un dano a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

##### 3.1.4.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.,( Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Ordenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento, ignorar la presencia de la persona. No dirigir la palabra a la persona).
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona (no permitir que la persona se exprese).
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### 3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, ICFC divulgará este Protocolo a través de:

- La Intranet de ICFC.
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

ICFC propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso psicológico. Especialmente, ICFC proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

además, ICFC se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de ICFC se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

#### Información y Sensibilización:

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados.

- Correo electrónico, tablones o cualquier otro medio.

### 3.3 FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Este Comité estará compuesto por miembros de las siguientes Funciones: Dirección RRHH, o persona en quien esta delegue, persona responsable del departamento implicado, responsable del servicio de prevención y servicio médico, y miembros

del Comité de Empresa integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y de las medidas LGTBI.

El Comité estudiara y valorara cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptaran por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprueba el propio Comité en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, acoso o violencia contra las personas LGTBI y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre estas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 2 meses, si bien se aplicara el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a ICFC para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Los miembros del Comité de prevención del acoso recibieron formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedara automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedara invalidado para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

### 3.4 INVESTIGACIÓN

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrán estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.

En el supuesto de que la persona denunciada reconozca los hechos contenidos en la denuncia, el Comité podrá decidir no realizar más investigación y finalizar así la investigación.

Formación:

ICFC proporcionara la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso psicológico. Especialmente, proporcionara la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

### 3.5 PROTOCOLO DE ACTUACION

#### 3.5.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso o violencia contra las personas LGTBI y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren el "Comité de Prevención del Acoso" que la estudiará e investigará.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más Información y detalles contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

### 3.3.1 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurara la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.



## ANEXO VII MEDIDAS LGTBI

### ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS LGTBI

#### **Artículo 1: Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal de las medidas**

El presente Acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la empresa ICE CREAM FACTORY COMAKER, S.A.U. con independencia del tipo de contrato laboral, indefinido, fijo discontinuo o eventual.

El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de cinco años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2029.

A partir de esa fecha, el Acuerdo se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prorrogas.

No obstante lo anterior, las medidas contenidas en el presente Acuerdo deberán revisarse cuando se prevea como resultado de una de las evaluaciones establecidas en el Artículo 8 del presente Acuerdo y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 2: Declaración de principios**

Las partes firmantes del presente Acuerdo, tanto empresa como representación legal de las personas trabajadoras, muestran su firme voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación. Especialmente pretende conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la empresa para las personas LGTBI, sin que exista discriminación ni directa ni indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### **Artículo 3: Acceso al empleo**

Con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la empresa deberá proporcionar a las personas de su plantilla con responsabilidades en materia de selección la formación adecuada para que se establezcan criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### **Artículo 4: Clasificación y promoción profesional**

Las partes firmantes del presente Acuerdo garantizan que la clasificación profesional contenida en el Convenio Colectivo está libre de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. No obstante, la Comisión Paritaria atenderá cualquier consulta que se le plantee en esta materia cuando alguna de las partes a las que resulte de aplicación

el Convenio Colectivo considere que la clasificación contenida en el mismo puede contener algún criterio o amparar alguna práctica que resulte contraria al respeto a las personas LGTBI.

La empresa revisará sus procedimientos internos de promoción con la finalidad de garantizar que de la aplicación de los mismos no resulten discriminaciones directas o indirectas para las personas LGTBI.

#### **Artículo 5: Formación, sensibilización y lenguaje**

Antes de que finalice la vigencia inicial del presente Acuerdo, la empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Acuerdo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso laboral y acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa.

La empresa deberá adoptar las siguientes medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad:

- Difusión de guías de lenguaje respetuoso con la diversidad entre el personal.
- Realizar recomendaciones sobre esta materia al personal con responsabilidades en la elaboración de documentación interna, comunicados internos o redes sociales y medios de comunicación.

#### **Artículo 6: Entorno laboral diverse, seguro e inclusive**

Se promoverá en la empresa la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral que ha sido expresamente ampliado por las partes negociadoras para incluir en los casos de acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa.

#### **Artículo 7: Permisos y beneficios sociales**

La empresa deberá revisar que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no generen ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Especialmente, se garantizará que las personas trans accedan a los permisos existentes

para la asistencia a consultas médicas o la realización de trámites legales relacionados con su proceso en condiciones de igualdad con el resto de la plantilla.

#### **Artículo 8: Evaluación de las medidas planificadas**

La Comisión Paritaria evaluará que las medidas acordadas se cumplan y, para ello, se mantendrá una reunión bianual en la que se analice el grado de cumplimiento de cada medida.

La primera reunión se celebrará en el segundo trimestre del 2027.

#### **Artículo 9: Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas**

En caso de discrepancia en la aplicación o interpretación de las medidas planificadas acordadas en el presente Acuerdo se acudirá a los sistemas de solución de conflictos establecidos en el Convenio Colectivo.

#### **Artículo 10: Régimen disciplinario**

Se incluyen las siguientes nuevas faltas en el régimen disciplinario del Convenio:

- Falta leve: La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI
- Falta grave: Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidate, siempre que no pueda considerarse acoso.
- Falta muy grave: El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo

## **ANEXO VIII PROTOCOLO SOBRE ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ANTE LA CONCURRENCIA DE TEMPERATURAS ELEVADAS Y FENÓMENOS ADVERSOS**

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contender medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:

- a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continua.
- b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.
- c) Posponer la hora de inicio de la jornada diaria.
- d) Interrumpir la jornada diaria.
- e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo.
- f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria.

g) Posponer la hora de finalización de la jornada diaria.

3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurran dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde el horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y la realización de la jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La posposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el periodo de jornada continuada establecida en este Convenio, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevada extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de 72 horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

7. Cuando la AEMET emitiese un “aviso especial” o “excepcional”, en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos, la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de



aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

8. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70% de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo. En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa o en este propio Convenio, siempre que éste lo hubiese regulado con posterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, y en ambos se estableciese una recuperación inferior.

10. Durante la prestación del trabajo a que se refiere el apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en este Convenio.

11. En el caso de que se produjeran cambios normativos que afectasen, total o parcialmente, al contenido del presente artículo, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a realizar las adaptaciones a los mismos que resulten oportunas, debiéndose mantener, en todo caso, la finalidad, espíritu y objeto del mismo.