



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del I convenio colectivo de la empresa Comagra de Congelación, S.A., número de código de convenio 45100472012017, suscrito por la parte empresarial por un representante de la misma, y por la parte social por el Comité de Empresa de la misma, presentado inicialmente ante este organismo el día 26 de julio de 2017, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 6 de noviembre de 2017. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 13 de noviembre de 2017.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMAGRA DE CONGELACIÓN, S.A.

En Alberche del Caudillo, (Toledo) a 30 de octubre de 2017.

Reunidos, de un lado, en representación de la Dirección de Comagra de Congelación, S.A., don José González Berruezo y don Alberto Rodríguez Canales. De otro lado, y por parte de la representación legal de los trabajadores de Comagra de Congelación, S.A. los siguientes representantes de los trabajadores: Don Rodolfo Ramírez Alonso, don José Manuel Sánchez Rodríguez, don José Luis Dasilva Cebadera, doña Raquel Sánchez Gonzalo y don David Senovilla Ávila.

Exponen:

Primero: Que con fecha 8 de mayo de 2017 se constituyó la Mesa Negociadora del I convenio colectivo de empresa de Comagra de Congelación, S.A., habiéndose desarrollado numerosas reuniones entre la representación empresarial y la representación de los trabajadores en las semanas siguientes.

Segundo: Que finalmente, en fecha 18 de julio de 2017, las partes llegaron a un acuerdo en relación con el citado convenio colectivo, procediendo a la presentación del mismo de conformidad con el Reglamento de aplicación.

Tercero: Que se notificó a la Mesa Negociadora requerimiento de subsanación efectuado por el Jefe de Servicio de Trabajo, por medio de la cual se instaba a la realización de determinados cambios en el texto del convenio presentado, como requisito para su aprobación e inscripción.

Cuarto: Que tras el debate oportuno, la Mesa Negociadora ha procedido a la modificación requerida en los términos oportunos, redactándose por tanto nuevo texto completo del I convenio colectivo de empresa de Comagra de Congelación, S.A.

Que en virtud de lo expuesto, acuerdan aprobar por unanimidad el nuevo texto del I convenio colectivo de empresa de Comagra de Congelación, S.A., el cual contiene las modificaciones requeridas por la autoridad laboral. Dicho texto se adjunta a la presente acta, como anexo inseparable de la misma.

Que el texto del convenio colectivo revisado que se adjunta, será presentado ante la autoridad laboral competente (Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-La Mancha), para su registro, control de legalidad y pertinente publicación.

A fin de llevar a cabo los requerimientos técnicos previstos para la presentación telemática, se autoriza expresamente a don Francisco Javier Navarro Arias, en calidad de asesor externo, para que, en nombre de la Mesa Negociadora, proceda a registrar el mencionado convenio colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por triplicado ejemplar y a un solo efecto, en la fecha y lugar en el inicio indicados.

Por la representación empresarial: Don José González Berruezo.–Don Alberto Rodríguez Canales.

Por la representación de los trabajadores: Don Rodolfo Ramírez Alonso.–Don José Manuel Sánchez Rodríguez.–Don José Luis Dasilva Cebadera.–Doña Raquel Sánchez Gonzalo.–Don David Senovilla Ávila.

**I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA COMAGRA DE CONGELACIÓN S.A.****TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS****Artículo 1. Partes negociadoras.**

El presente convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la representación de Comagra de Congelación, S.A., y por la parte social, por la comisión negociadora compuesta por la representación de los trabajadores.

El convenio colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre.

El presente convenio viene a derogar y sustituir cuantas normas paccionadas, convenios extraestatutarios, acuerdos de empresa o similares se encontrasen en vigor en su ámbito de aplicación, con excepción de aquellas que hayan sido incorporadas a los contratos individual es de trabajo como condiciones más beneficiosas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa "Comagra de Congelación, S.A." y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente convenio y las exclusiones establecidas en el artículo 4, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este convenio afectará a la mencionada empresa y trabajadores en su centro de trabajo, sito en la localidad de Alberche del Caudillo (Talavera de la Reina), así como a cualesquiera otro que pueda abrir dentro del ámbito territorial de la provincia de Toledo.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la empresa.

No obstante lo anterior, dadas las especialidades en cuanto a las funciones y necesidades productivas propias de los técnicos de campo (sometidos a variaciones climatológicas) y del personal comercial (sometidos a la realización de tareas en distintos usos horarios), la jornada y el horario de estos dos colectivos se regulará mediante documento aparte, suscrito con los representantes de los trabajadores.

A los efectos del presente convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de alta dirección, cuando cumpla dichos requisitos de conformidad con el Real Decreto 1382/1985.

Aquellos que tengan la condición de miembros del órgano de administración de la sociedad.

Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.

Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Comagra de Congelación S.A., con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de la misma.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 6. Concurrencia y norma supletoria.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en Comagra de Congelación, S.A. (en adelante la compañía o la empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, se considerarán válidas y subsistentes las restantes.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio se considerarán como condición más beneficiosa para los trabajadores que estuvieren prestando servicios en ese momento.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del convenio.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente convenio colectivo y que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de cinco días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 11. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio y resolución de conflictos laborales

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al órgano de mediación que sea territorialmente competente para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

**Artículo 12. Renuncia expresa al convenio básico de ámbito estatal para la industria de conservas vegetales.**

Se pacta expresamente cualquier referencia y la renuncia al convenio básico de ámbito estatal de este sector y a cualquier otro que pueda negociarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de empresa es superior en cómputo global de toda la plantilla y considerando la totalidad de las condiciones.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN**Artículo 13. Organización de la empresa.**

1. La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad de la dirección y, por consiguiente, a la empresa corresponde la distribución del personal conforme a su grupo profesional y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, sin que por ello el personal se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su función laboral.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa– implantar, modificar, o suprimir tareas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear protocolos de actuación cuando resulte necesario, especialmente para adaptarse a los cambios establecidos por la marca cliente.

2. Los protocolos de actuación que se implanten en la empresa se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Sin ánimo exhaustivo, se hace mención de los siguientes Protocolos existentes en la empresa y cuyo cumplimiento es obligatorio:

- Protocolo de uso de medios electrónicos y telemáticos.
- Protocolo de uso de vehículos de empresa.
- Protocolo de contratación y subcontratación.
- Protocolo de acoso en el trabajo.
- Protocolo de seguridad en la utilización de cámaras frigoríficas y cámaras de congelación.
- Protocolos IFS/BRC.

Artículo 14. Obligaciones del trabajador.

1. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

2. Cumplir las órdenes e instrucciones del " Compliance PRL" en materia de prevención de riesgos laborales, así como por los mandos intermedios.

3. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la empresa sobre su domicilio para cualquier tipo de notificación. Se considerará a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la empresa y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa.

4. En el caso que se incumpla estas obligaciones se aplicará el régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los trabajadores titulados y tres meses para los restantes.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo. También se interrumpirá el mismo por las paradas de producción que ocurran como consecuencia de inclemencias meteorológicas que impidan el abastecimiento de materia prima. Tales interrupciones quedarán condicionadas a la existencia de acuerdo previo entre ambas partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 16. Contratación**16.1. Ingreso al trabajo.**

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.



En el supuesto previsto en el artículo 8.2 del E.T., no será necesaria su formalización por escrito si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas. Bastará la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores.

16.2. Modalidades de contratación.

El ingreso de trabajadores podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de la empresa.

A) Trabajador fijo.

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo discontinuo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, empresa y Comité de empresa establecen y regulan el llamamiento y cese de los fijos discontinuos de Comagra de Congelación S.A. en la forma y condiciones que a continuación se indican, y ello en atención a las peculiaridades organizativas y productivas de la empresa.

Anualmente se confeccionará una lista, denominada anexos, suscritos entre la representación de la empresa y el Comité de empresa, con indicación de todos los trabajadores fijos discontinuos con su grupo profesional, sección, puesto, valor puesto y antigüedad en el puesto a efectos de llamamientos, los cuáles se registran, si procede, al inicio de la campaña en el SEPE, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año, se comunicarían en este mismo organismo oficial.

Cuando el trabajador fijo discontinuo haya demostrado una aptitud y capacitación podrá acceder a los distintos puestos de fijos discontinuos, teniéndose en cuenta la mayor o menor capacitación, la valoración del desempeño en el trabajo efectuado y reconocida polivalencia.

Es facultad de la empresa la determinación de esos criterios objetivos (promoción y asignación a grupos profesionales y puestos) sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de empresa cualquier adscripción a los mismos.

Los puestos de trabajo de la empresa, se encuentran inventariados y valorados en función de las competencias necesarias para el desempeño de los mismos.

Esta valoración se ha realizado de manera objetiva por los máximos responsables de las distintas áreas de producción y logística en base a la habilidad, responsabilidad y esfuerzo necesario para el desempeño del puesto de trabajo y con conocimiento del Comité de empresa.

El llamamiento al trabajo se efectuará según la costumbre establecida entre la empresa y el Comité (teléfono). Si no hubiese posibilidad de contactar con el trabajador por la vía antes mencionada se le enviará burofax.

En caso de incomparecencia o en el supuesto que se constatará que no hubiera recibido burofax, se remitirá nuevamente requiriendo de inmediato la incorporación y la justificación de la ausencia. Y si a pesar de ello, el trabajador no se presenta en el trabajo, ni justifica la ausencia, se entenderá que desiste de su relación laboral y será baja en la empresa.

Será obligación del trabajador informar de cualquier cambio de domicilio a efectos de llevar a cabo el llamamiento de manera correcta, entendiéndose como válidamente realizado el llamamiento efectuado al último domicilio facilitado por el trabajador a la empresa.

La prestación continuada de servicios de fijos discontinuos en determinados años, no supondrá la adquisición de fijeza, por cuanto en otros años por disminución de la actividad (por la propia temporalidad de la misma y disminución de trabajos a terceros) pueden no alcanzar aquellos días de trabajo.

En caso de incumplimiento del régimen de llamamiento por parte de la empresa, los trabajadores podrán demandar por despido, en los términos del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del principio general establecido en el artículo anterior sobre llamamiento de los fijos discontinuos por orden de grupo profesional, puesto, valoración de desempeño y antigüedad, dentro de cada puesto de trabajo, sección y grupo profesional, con las peculiaridades recogidas en aquel, los suscriptores del presente convenio, establecen que si en determinado momento, un trabajador fijo discontinuo interrumpe su trabajo por falta de actividad en su sección, la empresa podrá dar trabajo en otras secciones productivas de la empresa, a otros trabajadores fijos discontinuos cuando estos reúnan las condiciones exigidas en las nuevas secciones de producción. Se incorporará a la nueva sección de producción, a continuación del último de la lista de dicha sección, momentáneamente por razones de tipo productivo y por haberse producido una necesidad perentoria de trabajo, sin que en ningún momento se consolide derecho alguno en la nueva sección.

El criterio de incorporación y de trabajo a nuevas secciones se realizará entre todos los trabajadores fijos discontinuos cesados de las distintas secciones, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el desempeño del nuevo puesto de trabajo y siendo ocupado por aquellos trabajadores que hayan desempeñado puestos similares en otras secciones o que requieran competencias similares y siempre teniendo en cuenta la valoración de desempeño y la antigüedad.

Si por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes y motivadas por fuerza mayor impropia como puede ser, falta de suministro energético, falta de materias primas, averías, etc., se tuviese que interrumpir el trabajo durante la jornada laboral y una vez iniciado éste, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste



se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y del trabajador de forma anticipada, con antelación suficiente para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

C) Trabajador interino.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores, se emplea este contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido como del interino. Asimismo será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador sustituido o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido.

Una vez se incorpore el sustituido, cesará en la prestación de servicios, sin derecho a indemnización.

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores fijos discontinuos, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un interino, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

D) Trabajador eventual por circunstancias del mercado, acumulación del mercado o acumulación de pedidos.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de nueve meses en un periodo de doce meses, de conformidad con lo establecido en el convenio del sector.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente convenio consideran como válidas son, entre otras, las siguientes:

–Falta de suministro de materias primas.

Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes, condiciones meteorológicas adversas, fallo en la red eléctrica, rotura de maquinaria de producción o envasado o en las cámaras de almacenaje, y en general cualquier otra causa no imputable a la empresa que imposibilite la realización del servicio.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y del trabajador de forma anticipada, con antelación suficiente para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Adicionalmente se establece que la duración máxima de la suspensión contractual a que se refieren los párrafos anteriores a cada uno de los contratos que se realicen no podrá exceder de diez jornadas. Si excediera la suspensión del contrato de las diez jornadas citadas, la empresa adoptará las medidas de suspensión o extinción que legalmente correspondan.

E) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

Si ánimo de exhaustividad, podrá ser considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución tareas como: campañas agrícolas estacionales de productos específicos (brócoli, coliflor, pimiento, guisante, habas, judías, patata y zanahoria), empaquetado de pedidos concretos, preparación de líneas para inicio de campañas, y maquilas específicas, en aquellos casos en los que se realice por parte del personal de la empresa, al contar con autonomía y sustantividad propias.

F) Contratos para la formación y el aprendizaje.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

G) Contrato a tiempo parcial.



Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias y las complementarias puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, con un máximo de un 30% de las horas ordinarias contratadas.

La empresa favorecerá en la medida de lo posible la contratación indefinida.

Artículo 17. Dimisión del trabajador.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de un mes, si es de los grupos I, II y III; y de quince días para los trabajadores de los grupos IV y V.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales relacionados, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Para determinar el correcto grupo de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente convenio colectivo.

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y referida a Comagra de Congelación, S.A., se concreta en la no adscripción definitiva de ningún trabajador al puesto o planta, pudiendo producirse tanto en el interior de los Grupos profesionales como entre los diferentes Grupos -en éste último caso, cuando existan causas técnicas u organizativas que lo justifiquen-, ejerciendo como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

Para cualquier otro motivo que dé lugar a movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

Los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier índole.

En concreto, la empresa cuenta con los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional:

-Grupo I: Dirección.



- Grupo II: Personal responsable y técnico.
- Grupo III: Personal administrativo y comercial.
- Grupo IV: Personal producción, envasado y almacenaje.
- Grupo V: Ingreso.

Grupo I. Dirección:

Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes.

Equiparable a titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

En el grupo I se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a la dirección de administración y finanzas, dirección comercial, dirección de operaciones y dirección de RRHH.

Grupo II. Personal responsable y técnico.

Se entiende por tal al personal laboral que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización.

Este grupo está integrado, de manera meramente indicativa, por los siguientes puestos:

-Responsable de área: tiene la máxima responsabilidad de organización del trabajo y del orden del personal de su respectiva área, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos: estudio y desarrollo de las técnicas de calificación, valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Entre las áreas encontramos (de manera no exhaustiva): Producción, envasado, calidad, etc. Proponer las sanciones o la concesión de premios en lo que se refiere al personal a sus órdenes. Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección.

-Técnico de grado superior: Es aquél que, en posesión de un título superior expedido por el Estado (ingeniero superior o graduado más máster), por medio de sus universidades o escuelas especiales oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferentemente mediante sueldo.

-Técnico de grado medio: Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior o también expedido por el Estado (graduado), presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste.

-Técnico no titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

Grupo III. Personal administrativo y domercial.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, comercial, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Con carácter meramente enunciativo, comprende los siguientes puestos:

-Oficial de primera. Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes conoce en profundidad los siguientes trabajos: Facturas y cálculo de las mismas; cálculo de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales; conciliación de cuentas bancarias; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Responsable de Área, si los hubiere. Deberán acreditar un manejo avanzado a nivel de usuario de herramientas y programas de ofimática, entorno Windows (paquete office que incluye MS Word, Excel, Access, PowerPoint y Outlook); manejo avanzado de correo electrónico y navegación por Internet; y manejo avanzado de herramientas informáticas de contabilidad y gestión empresarial (tipo Contaplus, SAP o similares, así como cualesquiera que viniera a sustituirlos). Será imprescindible para ostentar este puesto conocimiento de al menos un idioma extranjero hablado y escrito a nivel usuario.

-Comercial: Son aquellos que, al servicio de la empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de venta de productos, siguiendo las instrucciones y órdenes de la Dirección de la empresa en cuanto a rutas, precios y condiciones de venta, toman nota de los pedidos, los informan y cursan y proceden a su cobro. Durante su estancia en la localidad en que radique la empresa, podrán realizar funciones administrativas o técnicas complementarias a su actividad profesional.



–Oficial de segunda. Es el empleado mayor de dieciocho años que con iniciativa y responsabilidad restringida ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad en los instrumentos informáticos habilitados a tal efecto (tipo Contaplus, SAP o similares, así como cualesquiera que viniera a sustituirlos), maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera. Deberán acreditar, sin la cualificación del oficial de primera, un manejo suficiente a nivel de usuario de herramientas y programas de ofimática, entorno Windows (paquete office que incluye MS Word, Excel, Access, PowerPoint y Outlook); manejo suficiente de correo electrónico y navegación por Internet; y manejo suficiente de herramientas informáticas de contabilidad y gestión empresarial (tipo contaplus o similares).

–Auxiliar. Es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden. Deberá tener conocimientos básicos de informática. En esta categoría se incluye al Auxiliar de Caja y al mecanógrafo. Asimismo se incluyen los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

–Telefonista. Es el empleado que tiene como misión el estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica. En sus ausencias puede ser sustituido por personal administrativo auxiliar, asimilado a la categoría de Auxiliar Administrativo.

Grupo IV. Personal de producción, envasado y almacenaje y subalternos.

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades relacionadas con el cultivo, envasado, manipulación, conservación del producto y el mantenimiento de instalaciones y maquinaria, clasificándose, de manera meramente enunciativa, en los siguientes puestos:

–Encargado de Turno: Es el responsable de la ejecución de las directrices definidas y marcadas por el responsable de su área o la dirección de la empresa, en dependencia directa de este. Dirige y controla directamente el personal a su cargo bajo las pautas marcadas por su inmediato superior. Es responsable del cumplimiento de todos los procesos, normas y pautas de trabajo desarrolladas por el personal a su cargo. Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramienta de su sección. Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal. Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen. Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen. Será responsable de la calidad final del producto en producción y del perfecto envasado. Deberá conocer el perfecto funcionamiento de las máquinas a su cargo al igual que su puesta en marcha. Manejo y utilización avanzada de las herramientas y aparatos, pudiendo realizar lecturas de datos e interpretando estos en condiciones de normalidad. Responsable de la limpieza y conservación de la maquinaria a su cargo.

–Operario: Es el personal que, en su respectiva área o secciones, desarrolla actividades dentro del ámbito de la empresa, generalmente vinculada al manejo de maquinaria e instalaciones, para las cuales puede ser necesaria una formación técnica específica y cierta destreza en su ejecución. Depende directamente de un superior (jefe de turno o responsable de área) le marca objetivos, controla su ejecución y facilita la formación necesaria. Se incluyen dentro de este puesto funciones de limpieza de las máquinas e instalaciones necesarias para la producción y que sean de su uso habitual.

–Almacenero: Es el personal que presta servicios en el área de almacenaje y logística, realizando tareas de almacenamiento, carga, descarga, estiba de productos elaborados o materia prima, incluyéndose aquí el manejo de carretillas elevadoras o cuantos otros medios mecánicos sean necesarios para el desarrollo de estas funciones, así como las áreas administrativas que requiere el adecuado control de las funciones antedichas. Tendrá además el conocimiento mecánico y de electricidad necesarios para la conservación y manejo de las máquinas (carretillas o sistemas de almacenaje). El mantenimiento y cuidado de las mismas es responsabilidad del mismo, bajo las órdenes del jefe de turno. Despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil, localización, así como de registrar todos los movimientos correctamente en el ERP que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento. Será responsable de la perfecta carga de los camiones o containers y su documentación a aportar a los mismos.

–Operario almacenero: Es el personal que presta servicios en el área de almacenaje y logística, realizando tareas de almacenamiento, carga, descarga, estiba de productos elaborados o materia prima, incluyéndose aquí el manejo de carretillas elevadoras o cuantos otros medios mecánicos sean necesarios para el desarrollo de estas funciones, así como las áreas administrativas que requiere el adecuado control de las funciones antedichas.

–Oficial primera de mantenimiento: Es el personal que presta servicios de mantenimiento y soporte a las maquinarias e instalaciones de la empresa, con cierta autonomía técnica y amplios conocimientos en la materia, con el fin de mantener adecuadamente el nivel de producción en condiciones de calidad y seguridad, bajo las órdenes generales de la dirección de la empresa y de los responsables de área. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confíen realizando las correspondientes operaciones de mantenimiento. Manejo y utilización avanzada de las herramientas y aparatos, pudiendo realizar lecturas de datos e interpretando estos con el fin de efectuar las reparaciones, realizar el mantenimiento y, en general, obtener el mayor rendimiento de los mismos.



–Oficial segunda de mantenimiento: Es el personal que presta servicios de mantenimiento y soporte a las maquinarias e instalaciones de la empresa, con un nivel de autonomía reducido y conocimientos técnicos suficientes en la materia, con el fin de mantener adecuadamente el nivel de producción en condiciones de calidad y seguridad, bajo las órdenes generales de la dirección de la empresa, de los responsables de área y de los oficiales primera de mantenimiento.

Subalterno: Es el personal de vigilancia, portería, jardinería u otros servicios auxiliares y subalternos a la actividad de la empresa, incluyendo el control de accesos, pesajes, y documentación de seguridad.

Grupo V. Ingreso.

Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios como operario de producción de la empresa, se considera oportuno establecer un “grupo de ingreso”, en el cual quedarán incluidos los trabajadores que ingresen en la empresa como operarios y antes de su plena inclusión en el grupo IV.

La retribución en el grupo de Ingreso será del 90% de la fijada en las tablas salariales para el grupo profesional IV, siempre respetando el límite del salario mínimo interprofesional vigente.

La promoción al grupo profesional IV, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional, se producirá cuando, a juicio de la dirección de la empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y en todo caso cuando el trabajador alcance un año de antigüedad en dicho grupo profesional (200 jornadas de trabajo en caso de los fijos discontinuos).

Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este grupo profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

En ningún caso se empleará el grupo de ingreso para trabajadores contratados para la realización de funciones distintas a las de operario de producción.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 21. Jornada.

1. Duración. La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, fijándose una jornada anual de referencia de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo.

2. Distribución:

2.1. Jornada de trabajo. Atendiendo a la actividad desarrollada por la empresa, la jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo, siendo los festivos jornada ordinaria de trabajo a todos los efectos, cuando así venga determinado por necesidades organizativas y productivas. No obstante se procurará que los descansos legalmente establecidos se den a los trabajadores de manera rotatoria, para que ningún trabajador resulte perjudicado frente al resto. Por lo que respecta a los doce festivos anuales, se establecerán turnos para que todos los trabajadores disfruten de al menos cuatro de ellos libres, fijándose estos calendarios con la suficiente antelación.

La distribución de la jornada será realizada por la empresa, también en atención a las necesidades organizativas y productivas, así como a las condiciones horarias y climáticas y, respetando, en todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

2.2. Distribución irregular de la jornada: Mochila de horas.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que atendiendo a la naturaleza de la actividad de la empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de 250 horas de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con cinco días de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en un plazo de doce meses desde que se produzca.

Como resultado de la aplicación de esta medida, y durante su vigencia, podrá superarse el límite de cuarenta horas semanales, reputándose en todo caso el exceso también como jornada ordinaria. Como límite absoluto se respetará en todo caso el descanso de doce horas diarias entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente. La notificación de la ampliación de la jornada se notificará a los trabajadores afectados con una antelación mínima de cinco días, salvo casos extraordinarios.



Artículo 22. Licencias y permisos generales. Licencia sin sueldo

1. Los empleados, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio: Quince días naturales en caso de matrimonio. En ambos casos, a opción del empleado, podrá disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al hecho causante. Para el ejercicio de este derecho el empleado, que se constituya como pareja de hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Tres días por el nacimiento de hijo.

c) Cinco días por el fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kilómetros, el plazo será de siete días.

d) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

e) El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, la empresa podrá descontar el importe de la misma del salario a que el/la trabajador/a tuviera derecho en la empresa, sin que este descuento sea superior salario que le corresponde por la horas de ausencia.

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

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

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso de lactancia podrá ser acumulable a la baja por maternidad. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de conjugar estas licencias con la realidad operativa de la compañía se establece un periodo mínimo de preaviso de tres días, salvo para aquellos casos en los que por la propia naturaleza de la licencia o permiso no sea posible cumplir con el mismo. A manera de excepción, la licencia por matrimonio requerirá un preaviso mínimo de dos semanas, ya que su duración exige realizar un ajuste organizativo más significativo.

Artículo 23. Vacaciones.

1. El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el anexo correspondiente.

Las licencias retribuidas y los procesos de incapacidad temporal inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

1) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

2) Una vez excluido el periodo del número anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.

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



4) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

2. El Comité de empresa o Delegados de Personal, conjuntamente con la Dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno, debiendo ser oído el Delegado Sindical, si lo hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

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

b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

c) La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad y a la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad para el ejercicio siguiente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada Centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, al comienzo de su disfrute.

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

Los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y temporales percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

Artículo 24. Excedencia voluntaria, por maternidad y cuidado de familiares.

1. Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la cuya que hubiera o se produjera en la empresa.

La solicitud de reingreso se producirá con quince días de antelación a la fecha de la terminación de la situación de excedencia. Si el trabajador no efectúa dicha solicitud en el plazo de quince días o habiéndola efectuado no se reincorpore en un plazo de tres días, se entiende que se desiste de la reincorporación, que en todo caso está supeditada a lo establecido en el párrafo anterior.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado.

2. Excedencia por maternidad: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante este período tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo si existiese al momento de la reincorporación, si por este motivo no fuera posible, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras dure la hospitalización. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se regirán por las normas vigentes sobre esta materia. Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. La hora extraordinaria de trabajo podrá compensarse en descanso o abonarse en metálico, a decisión de la empresa. La compensación en descanso deberá realizarse en los doce meses inmediatamente posteriores a su realización.

El precio de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, incrementado en un 2,5%. Se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural:

–Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materia o de producto: su realización será obligatoria por los trabajadores designados por la empresa.

–Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.), cuando no quepa contratación de trabajadores eventuales o similares previstos en este convenio y disposiciones legales complementarias. La realización de las horas extras será rotativa, y de carácter voluntario.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26. Estructura salarial.

El salario fijo de los trabajadores se dividirá en los siguientes conceptos:

Estructura salarial:

–Salario Base (SB).

–Complemento personal (CP).

–Plus de no siniestralidad (PNS).

La presente estructura salarial no conllevará la minoración del salario que los empleados vinieran percibiendo antes de la fecha de efectos del presente convenio colectivo, cuya cuantía se mantendrá y se distribuirá entre los conceptos de salario base (según previsto en el presente convenio) y Complemento Personal (en la cuantía que exceda de dicho salario base). Dicho Complemento se utilizará igualmente para los incrementos que la empresa decida hacer a cada trabajador sobre el salario base del convenio, y que queden integrados en su retribución fija.

Para el coste de la hora ordinaria, se estará al número de horas de la jornada anual dividido entre salario base + complemento personal.

Artículo 27. Salario base.

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este convenio con efectos desde la publicación del convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2020, será el que figura en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Artículo 28. Complemento personal.

Se imputarán a la partida de complemento personal todas aquellas retribuciones que perciba el trabajador por encima del salario base y que no resulten propias del puesto de trabajo.

Salvo que se pacte lo contrario, el complemento personal se considerará absorbible y compensable.

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas.



Las horas realizadas en horario nocturno se abonarán conforme a lo establecido en las tablas salariales del presente convenio.

No percibirán el presente plus aquellos trabajadores que se contraten específicamente para prestar sus servicios en jornada nocturna.

Artículo 30. Plus de no siniestralidad.

El conjunto de los trabajadores del grupo IV tendrán derecho a percibir el importe equivalente al 4% de su salario bruto si durante un periodo ininterrumpido de 180 días no se produce ningún accidente laboral; este importe no será consolidable ni dará lugar a su percepción periódica. Una vez satisfecho comenzará nuevamente el cómputo de días para tener derecho a una nueva percepción.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias consistentes en treinta días del salario base del presente convenio más complemento personal.

Salvo pacto en contrario, las citadas pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada junto con las pagas mensuales ordinarias.

Artículo 32. Descuento ausencias no justificadas.

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en la Tabla Salarial. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

TÍTULO VII. MEJORAS Y CONDICIONES SOCIALES

Artículo 33. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a todos los trabajadores un uniforme cada vez que éste lo precise por motivo de seguridad e higiene.

Los uniformes son propiedad de la empresa, debiendo el trabajador cuidarlos, llevarlos siempre limpios y apartados de cualquier foco de contaminación.

Su uso estará reservado exclusivamente para el trabajo, debiendo también ser utilizado obligatoriamente para el tránsito por el interior de fábrica y estando totalmente prohibida su utilización fuera de la empresa.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado, limpieza, conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. Por motivos de higiene, queda prohibido el uso de la ropa de trabajo fuera del centro de trabajo.

No se permitirá la prestación de servicios de ningún trabajador de producción, envasado, almacenaje y mantenimiento sin el correspondiente uniforme. La no prestación de servicios por esta causa se considerará ausencia no justificada.

La renovación de la ropa de trabajo se realizará previa entrega de la anterior. Igualmente, será obligatoria la devolución de la ropa de trabajo en el momento del cese en el servicio.

Artículo 34. Medidas de igualdad.

Los firmantes del presente convenio colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A tal efecto, las partes firmantes de este convenio colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo.

Por ello, y teniendo presente el papel de Comagra de Congelación como empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

–Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.

–Atribuir a la Comisión Paritaria del presente convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.

b) Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.



c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

Artículo 35. Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Comagra manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral. A tal efecto, se haya prevista como falta muy grave en el presente convenio, aquellas situaciones en las que exista acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, a continuación se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso moral: Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por auto cuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su indemnidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado de conformidad con los siguientes procedimientos:

Uno. Procedimiento informal:

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio empleado, si así lo estima, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no está siendo bien recibida, que resulta incómoda, y que interfiere en su trabajo.

La aplicación de este procedimiento informal deberá de ser previamente puesto en conocimiento de la empresa a través del Departamento de Recursos Humanos, con objeto de intervenir en el proceso al estimar que las presentes actuaciones que puntualmente se puedan producir no son constitutivas de acoso, pero pueden ocasionar una situación incómoda que a través de los canales de comunicación idóneos se pueda solventar.

Dos. Procedimiento formal:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará al departamento de Recursos Humanos.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al empleado/a víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se creará una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención de riesgos laborales ajeno/propio/en su caso el que haya, un representante del departamento de Recursos Humanos y un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.



Los empleados si así lo desean podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo y siempre de manera muy extraordinaria y temporal mientras se tramita el procedimiento, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de las personas denunciante o denunciado.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de RR.HH. al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la dirección de RR.HH. deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la Comisión Instructora.

Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y siempre que sea requerido por los servicios médicos.

La dirección se asegurará de que los empleados que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

TÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 36. Compliance PRL.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos laborales (PRL) profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en la empresa, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

La dirección Comagra de Congelación, S.A., a través del Compliance PRL marcará las políticas y directrices de Prevención de Riesgos Laborales dentro de la empresa, para ello dotará de todos los medios humanos, económicos y técnicos para posibilitar el cumplimiento de la normativa legal vigente por parte de los mandos de la organización.

El personal de la empresa está relacionado e implicado en temas de prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la empresa y los trabajadores, por lo que todos deben respetar el Plan de prevención y salud laboral interno, así como la normativa vigente al respecto.

Todos los trabajadores han sido informados del artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales "Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención".

Todos los responsables de departamentos, plantas, secciones han sido también informados de sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. Normativa aplicable.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de prevención de riesgos laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente la empresa está obligada a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

A tenor de la ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, Comagra de Congelación, S.A., garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores,



los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos de especial peligrosidad.

Se informa al trabajador de la voluntariedad del reconocimiento médico siempre y cuando no desarrolle ninguna de las siguientes actividades que de acuerdo a los representantes de los trabajadores consideramos de especial seguimiento:

- Conductores de vehículos o de equipos de transporte.
- Trabajos en altura.
- Actividades en que intervienen frecuentemente productos químicos peligrosos.
- Operadores de máquinas que pueda entrañar un riesgo hacia e/la trabajador/a u otras personas.
- Otras actividades ó situaciones que el Servicio de Salud Laboral considere oportuno.

Otros reconocimientos y comunicaciones obligatorios:

1.º Un reconocimiento médico prelaboral, como requisito previo a la incorporación en la empresa de un trabajador nuevo ante una vacante y dentro del proceso de selección para un puesto de trabajo de carácter fijo o fijo discontinuo.

2.º Tras una ausencia prolongada (IT, excedencias, permisos especiales, etc.), el trabajador deberá pasar un reconocimiento médico, para valorar su aptitud médico laboral al puesto a desarrollar.

3.º El trabajador comunicará al servicio de salud de la empresa la posibilidad o el hecho de haber contraído enfermedades contagiosas.

Artículo 39. Equipos de protección individual.

La empresa dota a su empleados de los equipos de protección individual (en adelante EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos o tareas en las actividades propias de la empresa, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Estos deberán utilizarse obligatoriamente por los trabajadores, artículo 29 de la Ley 31/1995, cuando los riesgos no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los EPI están disponibles en las distintas secciones de la empresa.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Principio de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio colectivo, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 41. Graduación de las faltas.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad a la entrada o en la salida del trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes, sin perjuicio del descuento automático de media hora si el retraso es mayor de cinco minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le encomienda, en cuyo caso se calificaría como grave. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias.

b) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación de la línea de trabajo.

c) Faltar al trabajo un día en el periodo de un mes sin causa que lo justifique, siempre que de esas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

e) No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

f) Los descuidos en la conservación del material o del género, cuando no ocasionen perjuicio para la empresa. Queda incluido el dejarse motores en marcha, luces encendidas, etc. a la terminación de la jornada.



g) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, cuando no trasciendan o sean de escasa entidad.

h) Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada o fuera de las instalaciones de esta.

i) La falta de aseo ocasional durante el servicio.

j) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la entrada o en la salida del trabajo en un periodo de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio.

b) Faltar al trabajo dos días en el periodo de un mes sin causa que lo justifique, siempre que de esas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio. Cuando de esta ausencias se deriven perjuicios graves, podrá considerarse infracción muy grave.

c) Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más de tres veces al mes.

d) Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente, así como los partes de confirmación por I.T.

e) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando sea motivo de perturbación del servicio.

f) El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

g) Comer en las instalaciones fuera del tiempo y lugares establecido para ello.

h) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales de las instalaciones que cause un perjuicio importante a la empresa.

i) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, cuando trasciendan o sean de cierta entidad.

j) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea como por ejemplo whatsapp, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la empresa o propios.

k) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

l) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

m) La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

n) Fumar en las instalaciones. Si se hiciese a la vista de clientes, se considerará falta muy grave.

o) Utilizar el móvil en el interior de la zona de producción, envasado y almacenaje.

p) Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos citados provoque algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

q) La ocultación de hechos, faltas o equivocaciones del trabajador, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

r) No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente (Compliance PRL o mandos intermedios, en su caso) con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. en el trabajo.

s) Tomar para consumo propio dentro de la fábrica cualquier producto terminado de la empresa. De sacarlos fuera de fábrica se considera hurto, y será considerado falta muy grave.

t) No comunicar a su mando inmediato o al departamento de personal (Compliance PRL o mandos intermedios en su caso) cualquier accidente o incidente laboral que le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca; así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

u) La reincidencia (más de dos) en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de cinco faltas de puntualidad no justificadas en la entrada o en la salida del trabajo en un periodo de un mes, o veinte al cabo de un año natural. O bien, una sola falta de puntualidad superior a sesenta minutos, o aquella de la se deriven accidentes de trabajo.



- b) Faltar al trabajo tres días en el periodo de un mes sin causa que lo justifique.
- c) Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más de cinco veces al mes.
- d) Retrasar más de cinco días la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente, así como los partes de confirmación por I.T.
- e) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando sea motivo de accidente de trabajo.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, cuando de la misma se derivara quebrantamiento manifiesto de la disciplina o perjuicio para la empresa.
- g) El maltrato de palabra u obra al empresario, otros trabajadores, clientes o familiares de estos, que se produzca con motivo del trabajo.
- h) El descenso continuado y voluntario en el rendimiento en el trabajo.
- i) La transgresión de la buena fe contractual; el hurto, sustracción o abuso de confianza en la realización de las tareas encomendadas.
- j) El acoso en el trabajo, por cualquier razón, a subordinados o compañeros, y especialmente el acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- k) La alcoholemia o drogodependencia habituales, cuando incidan negativamente en el servicio.
- l) La reincidencia (más de dos) en falta grave en un período de seis meses, cuando medie sanción por escrito de cualquier tipo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Las sanciones por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio del posible postergamiento de dicha ejecutividad, que tendrá que ser expresamente establecida en la comunicación, sin que dicha postergación pueda ser superior a un año.

Artículo 42. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. Procedimiento.

1. Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal. Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

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

- a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un instructor imparciales.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

**TÍTULO X REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES****Artículo 44. Representación legal de los trabajadores.**

En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa de los trabajadores se estará a las previsiones legalmente vigentes en la normativa que sea de aplicación en cada caso.

Disposición Adicional Primera. Grupo de ingreso

El establecimiento de un nuevo grupo de ingreso tiene por finalidad fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en un evidente contexto de crisis y transformación del mercado, que supone la permanente adecuación de sus estructuras organizativas y productivas a la nueva situación, para evitar el colapso de la actividad empresarial.

A mayor abundamiento, a través de esta figura de aplicación limitada en el tiempo se pretende favorecer tanto la contratación como el mantenimiento del empleo existente.

Disposición adicional segunda. Género masculino y femenino

En determinadas partes del texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional tercera. Grados de consanguinidad y afinidad.

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:



GRUPO I DIRECCIÓN	Euros/año	Hora Extra	Hora Nocturna
Personal Directivo	20.000,00	11,29	11,29
GRUPO II PERSONAL RESPONSABLE Y TÉCNICO	Euros/año	Hora Extra	Hora Nocturna
Responsable de Área	14.276,75	8,06	8,06
Técnico Grado Superior	14.276,75	8,06	8,06
Técnico Grado	13.183,34	7,44	7,44
Técnico No Titulado	12.600,67	7,11	7,11
GRUPO III PERSONAL ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL	Euros/año	Hora Extra	Hora Nocturna
Oficial 1º	12.003,23	6,78	6,78
Oficial 2º	11.071,96	6,25	6,25
Comercial	11.561,46	6,53	6,53
Auxiliar	10.655,87	6,01	6,01
Telefonista	10.655,87	6,01	6,01
GRUPO IV PERSONAL DE PRODUCCIÓN, ENVASADO, ALMACENAJE Y SUBALTERNOS	Euros/año	Hora Extra	Hora Nocturna
Encargado de Turno	12.003,23	6,78	6,78
Operario	10.655,87	6,01	6,01
Oficial 1º Mantenimiento	11.142,75	6,29	6,29
Oficial 2º Mantenimiento	11.059,23	6,24	6,24
Subalterno portería	10.655,87	6,01	6,01
Almacenero	11.059,23	6,24	6,24
Operario Almacenero	10.655,87	6,01	6,01
GRUPO V GRUPO INGRESO (90% Grupo IV con tope mínimo SMI 2017)	Euros/año	Hora Extra	Hora Nocturna
Encargado de Turno	10.802,91	6,10	6,10
Operario	9.906,40	5,59	5,59
Oficial 1º Mantenimiento	10.028,48	5,66	5,66
Oficial 2º Mantenimiento	9.906,40	5,59	5,59
Subalterno portería	9.906,40	5,59	5,59
Almacenero	9.953,31	5,62	5,62
Operario Almacenero	9.906,40	5,59	5,59



DISPOSICIÓN FINAL. CONVERSIÓN EMPRESA EN S.L.

El presente convenio continuará su aplicación íntegra, en todos sus extremos, en el caso de que, como resulta previsible, la empresa modifique su forma social para pasar a conceptuarse como sociedad limitada.

N.º1.-5716