Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE VEGETALES DE LA MANCHA S.L.U. DE NOBLEJAS", con nº de convenio colectivo 45100671012021 suscrito por la parte empresarial por dos representantes de la empresa, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado definitivamente ante este Organismo el día 22/07/2021 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 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; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, ("DOCM" del 18 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 Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

1º.- 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.

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

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE VEGETALES DE LA MANCHA S.LU DE NOBLEJAS (TOLEDO)

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Ámbito personal, territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores/as por cuenta ajena que prestan sus servicios para la Empresa "VEGETALES DE LA MANCHA, S.L.", en su centro de trabajo de Noblejas (Toledo).

Artículo 2º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde la firma del presente convenio, hasta el 31 de Diciembre de 2022 si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021. Las partes pactan que el presente convenio se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya a excepción de los artículos y preceptos que expresamente pacten otra duración distinta de la prevista en este artículo.

Artículo 3º.- Denuncia.

La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá cumplir con las siguientes reglas:

- La parte que denuncia lo notificará a la otra u otras dentro de los tres últimos meses del último año de vigencia, y en el escrito de denuncia se concretarán las propuestas de modificación.
- Cuando se denuncie una materia que tenga una duración determinada, o los anexos, la parte que denuncia deberá notificarlo por escrito a la otra dentro del último mes del período de vigencia, expresando la propuesta de modificación.
- Las partes acuerdan que denunciado el convenio por cualquiera de las partes este mantendrá su vigencia en todo su contenido hasta la firma de un nuevo convenio a excepción de los artículos y preceptos que expresamente pacten otra duración distinta de la prevista en este artículo, o determinen los años de aplicación.

Artículo 4º.- Efectos.

El presente Convenio Colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado. En caso contrario, subsistirá el Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador/a vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la empresa y, trabajadores/as comprendidos en los ámbitos señalados.

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo que establezcan las normas de rango superior (Estatuto de los Trabajadores, Convenio Sectorial aplicable…)

En aquellas cuestiones que, durante la vigencia del presente convenio pudieran entrar en contradicción con las normas de rango superior citadas en el párrafo anterior ambas partes se comprometen a resolverlas mediante un proceso de negociación. En caso de no poderse resolver por discrepancias o plazos ambas partes se comprometen a trasladar y resolver dichas contradicciones en la negociación del siguiente convenio

Artículo 5º.- Comisión Paritaria.

1.- Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

a) Entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley.

e) Intervención en la solución de discrepancias en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo, establecida en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Los acuerdos que alcance la comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3.- La comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores/as que pertenecen a los sindicatos firmantes del convenio y tres representantes de la empresa.

4.- Funcionamiento.

Se designará un/a secretario/a, con su respectivo suplente que recibirá los asuntos, cursará las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificará y publicará los acuerdos que adopte la comisión.

Una vez sometida a examen la discrepancia se procederá a convocar y , citar, a los miembros de la comisión.

La comisión paritaria resolverá en plazo de diez (10) días naturales a partir de su presentación, los asuntos sometidos a la comisión.

En el caso de que surjan discrepancias en el seno de dicha comisión, se instará procedimiento de conciliación y mediación ante el Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, quedando suspendido el plazo para resolver desde la presentación de la solicitud de conciliación y reanudado el plazo para resolver al día siguiente hábil de celebrado el acto de conciliación.

Se entenderá cumplido el requisito de sometimiento previo a la comisión paritaria si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución.

En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria anualmente, igualmente, la comisión paritaria deberá ser convocada siempre que así sea requerida, a iniciativa justificada por la mayoría de los integrantes de cualquiera de las representaciones que la componen.

5.- Toma de acuerdos.

La comisión paritaria resolverá mediante decisión adoptada por mayoría simple. Las posturas mantenidas en el seno de la comisión paritaria serán reflejadas en el acta. Las resoluciones adoptadas serán remitidas para su conocimiento a los interesados.

Tanto los representantes de los trabajadores/as como la empresa podrán designar libremente asesores para asistir a las reuniones, de manera ocasional o permanente, que tendrán voz pero no voto, en cuantas materias sean de su competencia.

6.- Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria:

Las partes se obligan a someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que suscite con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 6º.- Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

CAPITULO III

Clasificación del personal.

Artículo 7º.- Disposición General.

Los niveles profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles enumerados si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su nivel profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores o trabajadoras cuyos niveles profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Colectivo serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

SECCION 1º

Por su función

Artículo 8º.- Grupos de Clasificación.

El personal al servicio de la Empresa afectada por este Convenio Colectivo, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1.-PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO: es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

2.-PERSONAL DE PRODUCCIÓN. Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores/as, que con la formación necesaria, realizan trabajos típicos de su especialidad sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento de acuerdo con su nivel.

SECCION 2ª

Definiciones

Artículo 9º. Niveles Profesionales del Grupo de Técnicos y Administrativos. JEFE-A DE SECCIÓN

Puesto que, bajo las directrices de un Director de Área, es responsable de dirigir y coordinar la sección bajo su responsabilidad, así como organizar los recursos disponibles para la consecución de los objetivos asignados a la misma.

RESPONSABLE DE SECCIÓN

Puesto que, bajo las directrices de un Jefe-a de Sección o Director de Área, realizan y/o programan las actividades administrativas/técnicas relacionadas con los procesos bajo su responsabilidad, pudiendo realizarse en coordinación con otras personas que intervengan en los mismos. Analizan y detectan puntos de mejora y acciones a desarrollar en los procesos en los cuales lleva a cabo su actividad.

TÉCNICO DE SECCION

Son puestos que, organizan las tareas a realizar en la zona bajo su responsabilidad, teniendo en cuenta la planificación definida y realizan un análisis, seguimiento y control de los resultados.

Deben informar al Responsable de la marcha general de su ámbito de actividad y de las posibles incidencias que puedan surgir.

TECNICO DE SOPORTE

Puesto que, bajo las directrices marcadas por un directivo/a, manager o técnico, es responsable de realizar de manera autónoma las actividades técnicas (administrativas, de comercialización, o de producción) de cierta complejidad, ligadas a los procesos del departamento al que pertenece.

ADMINISTRATIVO-A / LABORATORIO / MANTENIMIENTO

Son puestos que, bajo las directrices del superior jerárquico, ejecutan tareas sujetas a normas, prácticas y especificaciones de un proceso administrativo/técnico completo contando con la visión global del mismo. Reciben supervisión sobre los resultados finales y tienen autonomía en el desarrollo de sus funciones.

APOYO ADMINISTRATIVO / LABORATORIO / MANTENIMIENTO

Son puestos que, bajo las directrices del superior jerárquico, realizan tareas administrativas/técnicas de cierta especialización, que exigen el conocimiento y la aplicación de métodos y procedimientos operativos.

Reciben supervisión muy cercana sobre el proceso del trabajo y sus resultados y tienen cierto nivel de autonomía en la programación de su actividad.

Artículo 10º. Niveles Profesionales del Grupo de Personal de Producción: JEFES/AS de EQUIPO

Son puestos que, organizan las tareas a realizar en la zona bajo su responsabilidad, teniendo en cuenta la planificación definida y realizan un análisis, seguimiento y control de los resultados.

Deben informar al Responsable de la marcha general de su ámbito de actividad y de las posibles incidencias que puedan surgir.

Coordina las actividades del personal de su turno al que le hará cumplir las tareas de su trabajo que se le encomiende.

Puede liderar un equipo de entre 20-30 personas. PILOTO / CONDUCTOR-A

Son puestos que, bajo las directrices del Jefe de Equipo, realizan actividades similares y muy procedimentadas para las cuales se requieren habilidades adquiridas a través de la experiencia en el trabajo o una formación técnica específica y/o el conocimiento en el manejo de maquinaria de la zona

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

de la fábrica donde desarrollan su actividad. Coordina las tareas de un equipo de operarios asignados a varias líneas de una misma zona o varias zonas de una misma línea, siguiendo las indicaciones del Jefe de Equipo.

Reciben supervisión cercana sobre el progreso del trabajo bajo su responsabilidad y sus resultados.

Puede tener a su cargo un grupo de entre 10-25 de personas.

En este nivel se encuadran los puestos de trabajo: Pilotos y Conductor/a OFICIAL

Son puestos que, bajo las directrices del Jefe de Equipo, realizan actividades similares y muy procedimentadas para las cuales se requieren habilidades adquiridas a través de la experiencia en el trabajo o una formación técnica específica y/o el conocimiento en el manejo de maquinaria de la zona de la fábrica donde desarrollan su actividad.

Reciben supervisión cercana sobre el progreso del trabajo bajo su responsabilidad y sus resultados.

En este nivel se encuadran los puestos de trabajo: Volantes y Gestor/a Materia Prima ESPECIALISTA OBRERO

Son puestos que realizan tareas operativas repetitivas, vinculadas al manejo de datos en planta y/o de maquinaria de complejidad media de la zona de la fábrica donde desarrollan su actividad, estando sujetos a una supervisión muy cercana sobre el proceso de trabajo

Pueden supervisar las tareas de un equipo de personas de menor nivel de responsabilidad en un proceso industrial.

En este nivel se encuadran los puestos de trabajo: Carretillero/a , Controladores/as de Calidad y Auxiliares.

AUXILIAR OBRERO

Son puestos en los que se ejecutan con destreza y rapidez, trabajos concretos y determinados que no exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo, pudiendo utilizar maquinaria de manejo sencilla y los cuales están sujetos a una supervisión constante.

En este nivel se encuadran los puestos de trabajo: Operario/a de Producción y limpieza, Operario/a de expediciones.

Artículo 11º.- Norma subsidiaria.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

SECCION 3ª

Por su nivel retributivo

Artículo 12º.- Niveles.

Los niveles salariales serán los establecidos en el Anexo I correspondientes para cada nivel profesional.

SECCION 4ª

Por su modalidad de contratación

Artículo 13º.- Tipos.

Los contratos del personal fijo, fijo discontinuo, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, o bajo otra cualquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 14º.- Duración.

En los casos de contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos que prevé el artículo 15, párrafo B), del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen la ampliación de la duración establecida en el artículo 15.1 B en los términos que disponga el convenio sectorial que en cada momento resultase de aplicación.

SECCION 5ª

Contratos fijos discontinuos

Artículo 15º.- Contratación de trabajadores Fijos Discontinuos.

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo constituye en VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas una modalidad específica, que se adapta a las características de la actividad, debido a la condición perecedera de las materias primas utilizadas, así como a la actividad en determinadas épocas y momentos del año como consecuencia de una producción que en ocasiones está sujeta a un consumo mayor o menor de los productos transformados.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas , al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la Empresa, al permitir descargar la plantilla en períodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores/as, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

Es por ello que, de una parte la Representación Legal de VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas y, de otra la Representación Legal de los Trabajadores/as de la empresa citada suscriben, al amparo del Artículo 82.1 y 82.2 del Estatuto de los Trabajadores el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo Fijo Discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores/as Fijos Discontinuos, los trabajadores/as de VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas contratados para la realización de trabajo cuya ejecución pudiese ser de mayor o menor carga en la actividad en función del volumen normal de actividad de la empresa y épocas o momentos de la misma. Este volumen de actividad puede tener como consecuencia que no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tengan la consideración de laborales.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas, que también viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias, en la recepción de los pedidos de productos transformados y en la pronta caducidad de los mismos, derivándose de estos condicionantes su actividad productiva de carácter irregular, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal externa responda única y exclusivamente a circunstancias excepcionales y/o causales.

Artículo 16º.- Regulación del contrato Fijo Discontinuo.

1.- El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas a todos los efectos, es aquel que se concierta para la realización de trabajos fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. . A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los Fijos Discontinuos de VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas, puedan prestar sus servicios, se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 17º.- Orden de llamamiento.

1.- Cada trabajador/a fijo discontinuo pertenecerá a una sección. Los diferentes turnos de trabajo están compuestos por equipos y cada trabajador/a fijo discontinuo pertenece a uno de ellos y por tanto estará sujeto al calendario aplicable a éste.

El orden de llamada será el de la fecha de alta en la empresa, dentro del puesto, de la sección y equipo al que pertenezca.

La fecha aproximada de llamamiento para una nueva campaña se incluirá en cada notificación de finalización de la campaña anterior. Únicamente en los casos en los que la reincorporación vaya a producirse en una fecha distinta a la notificada, el llamamiento se efectuará por teléfono dos días antes a la incorporación inicialmente prevista.

El trabajador/a Fijo Discontinuo de VEGETALES LA MANCHA Noblejas deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

La empresa podrá utilizar como medio de notificación válido a los trabajadores las nuevas tecnologías que sean implantadas en la empresa en cada momento a los efectos los llamamientos de los fijos discontinuos.

Una vez sea efectivo el inicio de la jornada laboral diaria de los trabajadores/as fijos discontinuos, la jornada de trabajo mínima diaria será de 5 horas. La jornada diaria podrá extenderse a 9 horas hasta un total de 80 ocasiones al año a precio de hora normal. Esta variación deberá ser comunicada por la empresa con un mínimo de antelación de 2 horas a la finalización de los turnos.

Esta duración será de aplicación para todo el personal fijo discontinuo con independencia del tipo de turno en el que trabaje.

Así mismo los trabajadores/as Fijos Discontinuos no podrán ser sustituidos por ningún trabajador/a bajo cualquier modalidad de contratación. Los trabajadores/as Fijos Discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

2.- La Empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo de antigüedad del personal Fijo Discontinuo una vez al año en el mes de enero, publicándolo en el tablón de anuncios durante un plazo no inferior a 30 días para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo.

Una copia de este Censo será entregada al Comité de Empresa y a los Delegados/as Sindicales. Así mismo se adjuntará copia de este censo en el Convenio Colectivo.

3.- En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento nº 7 y nº 8, el trabajador/a Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

4.- El trabajador/a Fijo Discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 48 horas, perderá la condición de Fijo Discontinúo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

5.- No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores/as Fijos Discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores/as Fijos Discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

6. - Serán causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador/a y de la empresa las incidencias indicadas en los tres puntos del párrafo siguiente siempre que estas tengan una duración superior a 24 horas, en caso de que tengan una duración inferior a 24 horas el trabajador estará obligado a recuperar solamente el 50% del tiempo no trabajado (sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido):

- Los accidentes atmosféricos que impiden el acceso de los trabajadores al centro de trabajo.
- La paralización de los transportes o medios de distribución.
- La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable al empresario.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores/as.

7.- La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador/a tenga en el censo de llamamiento cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en suspensión por nacimiento, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

8.- Los trabajadores/as Fijos Discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden inverso de llamamiento establecido en el apartado 1º de este artículo. Dicho cese será comunicado siempre de forma escrita al trabajador/a si éste supone una interrupción superior a 48 horas. Si es inferior y no es posible la comunicación escrita se hará verbalmente.

9.- La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador/a Fijo Discontinuo al término del periodo de prestación de servicios cuando vaya a ser superior a 48 horas, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

10.- El personal con contrato Fijo Discontinuo de VEGETALES DE LA MANCHA Noblejas, percibirá sus retribuciones bajo la modalidad de salario hora global, en cuyo caso este incorporará la totalidad de conceptos retributivos en la proporción adecuada.

Garantías fijos discontinuos:

Garantías exclusivas para el personal que, voluntariamente, a fecha 01 de Enero de 2011 hubieran pasado de ser fijos a fijos discontinuos.

- Una vez sea efectivo el inicio de la jornada laboral diaria de los trabajadores/as fijos discontinuos, la empresa se compromete a garantizar una duración mínima de la jornada de trabajo 6 horas. La jornada diaria podrá extenderse a 9 horas abonándose todas ellas a precio de hora normal.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y ceses.

Artículo 18º.- Periodo de prueba.

Para el personal de nueva contratación, podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso excederá de 6 meses para los Técnicos Titulados, ni de 1 mes para los demás trabajadores/as, cualquiera que sea la modalidad y duración contractual.

Este periodo de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá.

La empresa y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados en la empresa.

Artículo 19º.- Ascensos.

El régimen de ascensos se sujeta a las siguientes normas:

Personal Obrero:

Las vacantes se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de niveles inferiores y siempre que aquellos o quienes les correspondan estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con quince días, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos.

Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio para cada nivel profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

La Dirección se compromete a que, siempre que sea posible, realizará los ascensos mediante un sistema de pruebas objetivas e informará de los mismos al Comité de Empresa.

Artículo 20º.- Procedimiento.

La Comisión Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente/a.

A los efectos de determinar el resultado final, a la puntuación obtenida en las pruebas practicadas se tendrá en cuenta la antigüedad sumándole 0,3 puntos por año de trabajo siempre que la nota final de la prueba objetiva sea igual o superior a 7.

En caso de empate en la puntuación de dos o más candidatos, prevalecerá la antigüedad.

Para la cobertura de los puestos de piloto, conductores o cualquier otro puesto que requiera funciones de coordinaciones de personas se realizará una prueba de actitud.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Para determinar el resultado final y la asignación del puesto se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Puntuación obtenida en el examen: hasta un máximo de 0,5 puntos
- Antigüedad y curriculum: hasta un máximo de 0,3 puntos
- Prueba de actitud y compromiso hasta 0,2 puntos.

Artículo 21º.- Liquidación.

El personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado/a tendrá derecho a pedir la presencia de un representante sindical o legal.

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

- Personal Técnico y Administrativo: Un mes.
- Personal Obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha liquidación de preaviso: No podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal. La empresa descontará del finiquito los días de falta de preaviso.

CAPITULO V

Jornada, Horas Extraordinarias, Descansos y Vacaciones

Artículo 22º.- Jornada.

Durante toda la vigencia del convenio, la jornada laboral anual será de 1.776 horas de trabajo efectivas durante 2021, 2022 incluyéndose, para el personal de mano de obra directa, dentro de la jornada laboral ordinaria anual, las horas de trabajo correspondientes a días festivos si los hubiera.

En los casos del personal de oficina y siempre que lo permitan las necesidades de servicio la jornada se realizará de forma intensiva durante los meses de verano.

El descanso durante la jornada, que corresponde al personal que realice una jornada continuada superior a seis horas, es de 35 minutos diarios y se considerará tiempo de trabajo efectivo únicamente los minutos establecidos en el siguiente apartado:

- En 2021 y 2022: 23 minutos del total del descanso.

Para el personal de fábrica, la retribución de las horas correspondientes a "Días Festivos", incluirá el denominado "Plus Festivo" y es calculado de esta manera:

PF. = H.E.F. – H.N.

Donde HEF es el valor de la hora extra festiva recogida en las tablas salariales actualizada con el incremento establecido en el presente convenio y HN es el valor de la hora normal del presente convenio.

Dada la especialidad de la actividad de la empresa y el compromiso adquirido por la misma en el artículo 70 del presente convenio, la empresa dispondrá de una BOLSA DE HORAS anual equivalente al 10% de la jornada anual de cada año para atender las variaciones del programa de producción por cualquier circunstancia. La aplicación de esta bolsa de horas respetará en todo caso un mínimo de 6 horas diarias. En todo caso se respetará el descanso entre jornadas. Esta variación deberá ser comunicada por la empresa con un mínimo de antelación de 2 horas a la finalización de los turnos.

Artículo 23º.- Ampliaciones.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la Empresa podrá por circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, determinar la continuación voluntaria de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias.

El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo de doce horas.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, con sujeción a los límites de la normativa para jornadas especiales.

Artículo 24º.- Organización de la Jornada.

Será facultad de la empresa la organización en el centro de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos, turnos de trabajo, jornada continuada, etc. de

conformidad con la legislación vigente.

Artículo 25º.- Trabajo por causa de fuerza mayor.

Las partes acuerdan la obligatoriedad de prestación de servicios por causa de fuerza mayor, teniendo dicha consideración las situaciones de averías, cortes de suministro eléctrico, problemas de transporte o circunstancias de índole meteorológica ajenas a la voluntad de las partes, no se considerará como causa de fuerza mayor la situación de "exceso de pedido".

Cuando se produzca situación de fuerza mayor la Dirección de la empresa, en primer lugar, solicitará la presencia de personal voluntario y, si no los hubiere o no fuesen suficientes, ordenará la realización de prestación obligatoria de servicios en el turno que sigue al último de la semana o en el inmediatamente anterior al que da comienzo la semana, lo que comunicará a la representación legal de los trabajadores/as. Dichas horas se considerarán hora extra de fuerza mayor y serán compensadas como hora extraordinaria al valor del momento que se realice.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Artículo 26º.- Descansos durante la jornada.

Se establece para el personal que realice una jornada continuada que exceda de 6 horas, el derecho a un descanso durante la jornada de 35 minutos.

El momento de disfrute de los descansos dependerá de las circunstancias diarias de la producción y será gestionado por los mandos de producción.

De este descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo y por tanto serán retribuidos 23 minutos de los 35 minutos de descanso diario.

Artículo 27º.- Descanso Semanal.

El disfrute del descanso semanal se regirá por lo establecido por la normativa vigente en la materia.

Artículo 28º.- Calendario y Horario de Trabajo.

En el centro de trabajo se indicará por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario anual y semanalmente el horario de cada semana.

Este calendario anual se negociará con la representación de los trabajadores durante los meses de octubre y noviembre del año inmediatamente anterior. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho plazo, se seguirá negociando y, de forma provisional, se aplicará un calendario que haya sido elaborado con los mismos criterios que los calendarios acordados en los años anteriores.

Artículo 29º.- Vacaciones.

1ª.- El trabajador/a tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el artículo siguiente:

Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias en momento distinto y tampoco prorrogará el periodo vacacional.

La Dirección de la empresa determinará de común acuerdo con la representación de los trabajadores la época del año para el disfrute de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

a) La Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

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

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

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

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

f) La Dirección deberá definir una sistemática de asignación de vacaciones para los casos en los que el número de solicitudes por puesto y turno, exceda del número de vacantes por puesto o turno. Esta sistemática incluirá también los criterios de preferencia en la elección anual de vacaciones y la actualización anual de dichos criterios de preferencia.

A los efectos indicados anteriormente, cada año y a partir del 2018, la Dirección entregará al Comité de Empresa para su revisión unos criterios de asignación de vacaciones. El objeto de esta revisión es garantizar que la sistemática elaborada por la Dirección cumple los requisitos definidos en los puntos anteriores.

2ª.- A partir del 2018, el calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo de forma tal que el trabajador/a conozca las fechas que les corresponden antes del 28 de febrero de cada año para las vacaciones cuyo disfrute tenga lugar entre los meses de marzo y diciembre. Ello sin perjuicio de que, con carácter general, los trabajadores conocerán las fechas que les corresponden para el disfrute de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses antes de su comienzo y del derecho del trabajador y empresario a pactar el disfrute de las vacaciones.

3ª.- Las licencias retribuidas que tenga derecho el trabajador no serán objeto de deducción a efecto de vacaciones. En ningún caso, las vacaciones podrán ser canjeadas por ningún tipo de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador/a 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.

4ª.-Las vacaciones son un derecho que se genera incluso durante los períodos de IT y suspensiones de contrato por nacimiento, adopción o acogimiento del articulo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

a) En los supuestos de suspensión por nacimiento y con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar se disfrutarán de los días de vacaciones pendientes de disfrutar al día siguiente de la finalización de la suspensión por nacimiento, en caso de que este se fraccione se disfrutarán desde el día siguiente a la finalización del primer periodo de suspensión.

b) En los supuestos de Incapacidades Temporales, los días de vacaciones, que pudieran quedar pendientes para cada trabajador/a, serán señaladas 50% por la empresa y otro 50% por el trabajador/a afectado, garantizando en todos los casos el cumplimiento de los criterios de vacaciones que, cada año, defina la empresa respetando los limites previstos en el artículo 38 ET

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Artículo 30º.- Retribución vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales. La retribución de las vacaciones estará integrada por los conceptos que integran la retribución "ordinaria" del trabajador individualizado.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo.

Artículo 31º.- Vacaciones y su retribución de Fijos-Discontinuos.

Los trabajadores/as fijos discontinuos, percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones incluida dentro del precio hora.

CAPITULO VI

Licencias Retribuidas, permisos y excedencias.

Artículo 32º.- Permisos

Previo aviso y justificación, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrá ausentarse del trabajo con derecho al percibo del salario, en la cuantía que más adelante se detalla, por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

Matrimonio: Quince días naturales (Es necesario como justificante el libro de familia o el acta matrimonial).

Permiso para cursos de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales: por el tiempo indispensable.

Dos días en los casos de hospitalización, intervención quirúrgica sin ingreso pero que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde el domicilio de más de 100 km al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando la hospitalización, intervención quirúrgica sin ingreso pero que precise reposo domiciliario o fallecimiento sea de padres, hijos o cónyuges (o pareja de hecho) el permiso pasará de dos a tres días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde el domicilio de más de 100 km al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

Si el enfermo estuviera ingresado por un periodo largo de tiempo los días de permiso se podrán coger a lo largo de la hospitalización, debiendo justificar cada una de las ausencias.

Es válido como justificante: para fallecimiento el justificante del tanatorio, para la hospitalización un documento que acredite que el trabajador/a acude los días correspondientes al hospital y refleje la identidad del ingresado, y para la intervención quirúrgica sin hospitalización es necesario un documento donde conste que al familiar se le ha practicado una intervención quirúrgica y precisa reposo domiciliario.

Cuidado de lactante: conforme con lo previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo si es al inicio o fin de la jornada por una reducción de media hora de su jornada diaria o acumularlo en jornadas completas. .

El trabajador podrá solicitar su disfrute mediante la acumulación en jornadas completas. En este caso el permiso será equivalente a 14 días laborables que comenzarán a disfrutarse al día siguiente de terminar el periodo de suspensión por nacimiento y en su caso de las vacaciones pendientes de disfrutar.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Traslado de domicilio: Un día laborable que será el de le traslado. (Es necesario como justificante el empadronamiento o justificante de la empresa de mudanzas).

El trabajador/a dispondrá de permiso para acudir a:

-Médico de familia, especialista o a acompañar a los hijos /as menores de la persona trabajadora., durante la jornada de trabajo.

- Acompañar a padre / madres, cónyuge o pareja de hecho a médico especialista.

En los casos de asistencia a consulta del médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos del médico especialista se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado.

Tendrá carácter retribuido un máximo 25 horas anuales en 2021 y 25 horas anuales en 2022.

El trabajador de turno de noche podrá disfrutar del permiso retribuido de horas de médico la noche anterior a la cita cuando esta es en horario de mañana o la misma noche en caso de la cita en horario de tarde. Teniendo en cuenta 4 horas para médico de cabecera y el tiempo necesario para especialista.

Cualquier ausencia tiene que estar debidamente justificada, en otro caso se entenderá como absentismo injustificado y se descontará de la nómina.

Las licencias se retribuirán a razón del salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos.

Permiso no retribuido: Se concederá permiso no retribuido, siempre que las necesidades de producción lo permitan y exista la adecuada justificación, para:

- Llevar al médico a un familiar del 1º grado (incluidas las parejas de hecho legalmente reconocidas).
- Realizar el examen del carnet de conducir.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

- Realizar los exámenes que no cumplan los requisitos indicados en el art-34.
- No estará sujeto a necesidades de producción en caso de acudir al médico con hijos cónyuges que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos. Para el disfrute del mismo, se debe entregar un justificante médico que acredite esta situación.

Estos permisos se concederán a las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

De conformidad con la legislación vigente con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de entre 12 hasta 14 años podrán solicitar a la empresa la conversión temporal de su contrato de tiempo completo a tiempo parcial de entre un 50% de jornada a 87,5% de la jornada diaria de trabajo percibiendo la retribución en proporción a la jornada realizada. Le corresponderá al trabajador/a la elección del periodo de duración de la conversión y concreción horaria del trabajo a tiempo parcial siempre dentro del horario ordinario que realizaba durante el contrato a tiempo completo . No obstante, dicha concreción deberá ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, por ello en caso de no aceptación de la solicitud del trabajador o trabajadora la empresa deberá indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Una vez concluido el periodo temporal solicitado de trabajo a tiempo parcial, o en todo caso una vez alcanzado los 14 años el o la menor a cargo se tramitará la conversión a contrato a tiempo completo por finalizar la causa que ampara la conversión de contrato a tiempo parcial.

Aquellos/as trabajadores/as que venían disfrutando de reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, se respetara su concreción horaria acordada.

Artículo 33º.- Suspensión del contrato por Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, prevista en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento prevista en el articulo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores se regirá por lo previsto en el artículo 48 del mismo cuerpo legal y demás normativa de aplicación.

Artículo 34º.-Licencias para estudios.

Los trabajadores/as que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, podrán solicitar permiso no retribuido de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año, siempre que lo permitan las necesidades de producción y se justifique adecuadamente.

Este permiso se convertirá en retribuido cuándo se justifique en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se hayan aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias: los exámenes de conductor y a los que el trabajador debe concurrir para su incorporación a la administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios

Artículo 35º.-Suspensión temporal del contrato de trabajo.

El trabajador/a que lleve como mínimo un año de servicio en la Empresa podrá solicitar suspensión temporal del contrato de trabajo por tiempo no inferior a un día ni superior a doce meses, pudiendo efectuarse dicha solicitud con una semana de antelación, siempre que lo permitan las necesidades de producción y justifique adecuadamente las razones de su petición.

La reincorporación será al mismo grupo profesional y nivel.

Ningún trabajador tendrá derecho a una nueva suspensión del contrato hasta transcurrido un año desde el disfrute de la última.

Artículo 36º.-Excedencias.

Podrán ser solicitadas con sólo una semana de antelación.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de la Empresa.

1. Voluntaria: De conformidad con la legislación vigente, el trabajador/a 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se requerirá:

a).- Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b).- Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador/a no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena. El incumplimiento de este compromiso será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del periodo comprendido entre los treinta y los sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose, en caso contrario, que renuncia a su relación laboral.

2. Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al personal en quien concurran las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido/a o designado/a para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa el personal que de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales designadas por un responsable de ámbito provincial o superior.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales, el trabajador/a deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren, hasta tanto el excedente no se reincorporase al puesto de trabajo no tendrá derecho ni a percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

3. Cuidado de familiares: En cumplimiento de la normativa vigente, todo el personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El trabajador/a 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 el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPITULO VII

SALARIOS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 37º.- Niveles Salariales.

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio serán:

- Para 2021: los salarios establecidos en la tabla que consta como anexo I al presente convenio resultante de la tabla salarial de 2020 incrementada en un 1,25%.

Además, se establecerán estas subidas lineales para las distintas categorías. Piloto: 50€ anuales.

Oficial: 50€ anuales. Especialista: 100€ anuales. Auxiliar: 250€ € anuales.

- Para 2022: los salarios establecidos en la tabla que consta como anexo I al presente convenio resultante de la tabla salarial de 2021 incrementada en un 1,25%.

Además, se establecerán estas subidas lineales para las distintas categorías. Piloto: 50€ anuales.

Oficial: 50€ anuales.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Especialista: 100€ anuales. Auxiliar: 250€ € anuales.

Artículo 38º.- Pago del salario. Para fijos:

El pago del salario se hará por 12 meses de 30 días, a excepción de los meses en los que exista IT que será por días naturales o cuando el trabajador/a tenga un movimiento de alta o baja en el mismo mes.

Las horas extraordinarias, las primas a la producción y los pluses se cerrarán al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

La empresa realizará la transferencia del salario mensual el último día hábil del mes de la liquidación o el primer día hábil del mes siguiente.

Para el personal fijo discontinuo:

El pago del salario se hará por 12 meses de 30 días, a excepción de los meses en los que exista IT que será por días naturales o cuando el trabajador/a tenga un movimiento de alta o baja en el mismo mes.

Cobrarán por horas, incluyéndose en ésta la parte proporcional de las vacaciones y pagas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, las primas a la producción y los pluses se cerrarán con el mes natural.

La empresa realizará la transferencia del salario mensual dentro de los ocho primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 39º.- Plus nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad fijado en el Anexo I.

Se excluyen de la percepción de este Plus el personal que haya sido contratado expresamente para realizar trabajos nocturnos.

Artículo 40º.- Pagas extraordinarias.

Todo trabajador/a percibirá dos pagas extraordinarias al año, equivalentes, cada una de ellas a una mensualidad de salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos.

La paga de Verano se devengará en el primer semestre de cada año y la paga de Navidad se devengará en el segundo semestre de cada año.

El pago de las pagas extraordinarias será del siguiente modo:

- La paga de Verano se cobrará entre el 1 y el 10 de Julio.
- La paga de Navidad se abonará entre el 1 y el 10 de Diciembre.

Artículo 41º.- Plus de carga

Se cobrará en los puestos de exteriores, alimentación y los operarios de sala blanca.

Será un informe de prevención de riesgos laborales el establezca la penosidad de los puestos y por tanto el cobro de dicho plus.

El precio está fijado en las tablas del Anexo I.

Artículo 42º.- Prima de asistencia.

Se aplicará al personal de planta, y prima el hecho de venir a trabajar todos los días excepto por permiso retribuido y accidente de trabajo, y hacerlo a su hora (puntualidad).

Si el trabajador llega tarde injustificadamente 15 min o más se aplicará como un día de ausencia.

Si el trabajador/a falta un día se descuenta del plus 12€/mes, si falta dos días se descuenta 24€/mes y a partir de dos días no se cobrará esta prima.

La cantidad a liquidar es la refleja en las tablas salariales del ANEXO I y el cobro de esta prima es mensual, sin incluir las pagas extras.

Articulo 42 bis.- Prima por no absentismo

Se establece para los años 2021 y 2022 una prima de 150 euros anuales para cada año y se percibirán en una sola paga.

Se abonará según el siguiente cuadro y computando todas las ausencias excepto la suspensión por nacimiento, adopción, guarda legal o acogimiento, permiso lactancia y por uso de crédito horario sindical.

	1 de Enero hasta 30 junio	1 de julio al 31 dediciembre
0 horas absentismo	75	75
Hasta 5 horas	50	50
Desde 5 horas hasta 24 horas	25	25

Artículo 43º.- Plus de coordinación

Queda absorbido en el salario base del nuevo nivel profesional de Piloto del presente convenio que dará lugar al salario base establecido en las tablas del Anexo I. A todos los efectos este plus desaparece.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 44º.- Faltas

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

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

Reglas recuperación: con carácter general las faltas de puntualidad podrán ser recuperadas si el trabajador/a prolonga su jornada en la misma duración de su retraso y en el mismo día en que se ha producido la falta de puntualidad. La posibilidad de recuperación no excederá de una vez al mes.

Artículo 45º.-Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida recuperación y cometida dentro del período de un mes.

2.- No comunicar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o su confirmación. Además de no entregar el parte de alta en tres días hábiles.

3.- No presentar justificación o sin los datos exigidos en el art.32 de la razón de la falta al trabajo por motivos justificados al día siguiente del hecho causante.

4.- No fichar de uno a dos días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno y los fichajes de los descansos no retribuidos durante la jornada, en el período de treinta días naturales.

5.- Una falta injustificada de asistencia al trabajo cometida dentro del período de un mes.

6.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve espacio de tiempo. Si no fuese por breve espacio de tiempo o causase perjuicio a la empresa se calificará de falta grave. 8.- No comunicar el cambio de domicilio o teléfono de contacto dentro de los diez días de haberse producido.

9.- Leer durante el horario de trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.

10.- La utilización de prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, así como dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

11.- La desobediencia en materias de trabajo de escasa importancia.

12.- Mal uso "por descuido" que cause desperfectos en primeras materias, tales como herramientas, maquinaria, aparatos….

13.- Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios o con carácter general en las zonas no habilitadas.

14.- No cumplir con el preceptivo lavado de manos antes de incorporarse a la zona alimentaria y especialmente después de haber utilizado el servicio.

15.- No asistir a la formación obligatoria establecida en el art. 69 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46º.- Clasificación de faltas graves.

1.- De dos a seis faltas de puntualidad en un período de sesenta días naturales sin la debida recuperación

2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación o con justificante sin los datos exigidos en el art 32 en un período de treinta días naturales.

3.- No comunicar en el período de 3 a 5 días hábiles la baja o confirmación correspondiente a incapacidad temporal. Además de no entregar el parte de alta de 4 a 5 días hábiles.

4.- Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

5.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, internet… incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso.

6.- No fichar de tres a cinco días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno y los fichajes de descansos no retribuidos durante la jornada, en el período de sesenta días naturales.

7- La comisión de 2 a 4 faltas leves en un período de cuarenta y cinco días naturales.

8.- La desobediencia a las instrucciones recibidas y el incumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de trascendencia. Si reiterada la instrucción o la advertencia fuese por segunda vez desatendida o se produjese perjuicio a la empresa o compañeros/as o riesgo cierto de accidente se calificará de muy grave.

9.-No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la retención de IRPF.

10.- Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

11.-La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

12.- Trasladar a la Dirección de la Empresa falsedades sobre los propios mandos, compañeros/as o la propia empresa.

13.- La falta ocasional de aseo y limpieza personal. 14.- Una embriaguez en la vida laboral en la empresa.

Artículo 47º.- Clasificación de Faltas Muy Graves.

1.- Las faltas repetidas e injustificadas o sin los datos exigidos en el art 32 de asistencia o puntualidad al trabajo:

a) Se considerarán en tal situación más de siete faltas no justificadas de puntualidad en un período de noventa días naturales y más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de cuarenta y cinco días.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente o intencionadamente en materias primas, así como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as.

5.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

6.- Sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal. 7.- Agredir física o verbalmente a mandos, subordinados/as o compañeros/as. 8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

9.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

10.- Fumar o portar tabaco encendido en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

11.- Consumir, portar o vender sustancias psicotrópicas o estupefacientes.

12.- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras se considera trasgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

13.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo. 14.- Las faltas muy graves que son causa de despido según el art.54 del Estatuto de los Trabajadores.

15.- El acoso sexual y por razón de sexo: Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

16.- Dos faltas graves en un período de noventa días.

17.-Portar tabaco, comer, masticar o beber (a excepción del uso de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería.

18- Escupir o realizar prácticas poco higiénicas similares en el puesto de trabajo.

19.- Toser, estornudar, hurgarse la nariz o sonarse sin guardar la suficiente distancia con el producto.

Artículo 48º.- Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes y, siempre que sea posible, utilizando para ello los criterios definidos en la Disposición Transitoria Segunda de este convenio:

1.- Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3.-Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
b) Despido.

Artículo 49º.-Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas en el momento que se establezca para cada caso, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 50º.-Prescripción.

La prescripción de faltas tendrá lugar:

o Desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, las faltas leves prescribirán a los diez días: las graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días.

o Desde la fecha de su comisión todas las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 51º.-Procedimiento Sancionador.

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

2.- La empresa comunicarán a la representación legal de los trabajadores/as y al Delegado/a Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores/as.

3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes 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.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores/as 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/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargo en el que se contengan los hechos en que se base el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario/a y un instructor/a imparciales.

c) El Instructor/a dará traslado de este escrito al interesado/a 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/as 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/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se base.

Artículo 52º.-Infracciones laborales de los Empresarios.

Será de aplicación la normativa vigente en cada momento sobre dicha materia.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 53º.-Norma General.

-El trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

-El trabajador/a está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

-Para la previsión de los riesgos, la empresa y trabajadores/as harán efectivas las normas sobre Vigilante y Comités de Seguridad, según la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

-La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores/as que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador/a, con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el recuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 54º.-Seguridad en el Trabajo.

La empresa y los trabajadores/as vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales del frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

Artículo 55º.- Higiene en los Locales.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores/as respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la Empresa.

Artículo 56º.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores/as 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/a preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, 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/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición en relación con la protección de riesgo ante riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La Empresa, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, revisará en las Oficinas del Centro de Trabajo las condiciones ergonómicas relativas a cada puesto de trabajo, (luz, ordenadores, sillas y teclados ergonómicos…).

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 57º.- Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, del subtítulo 11 que permanece vigente.

Artículo 58º.-Prendas de trabajo.

Se aplicará el procedimiento aprobado en acta del 26 de abril de 2010 firmada por la Empresa y Comité de Empresa

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

- La empresa facilitará a todos los trabajadores, las prendas necesarias para el desempeño de su trabajo con el debido control por parte de la empresa sobre su uso y entrega.
- La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los trabajadores/as quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

-En cuanto a los guantes de seguridad y resto de Equipos de Protección Individual se proporcionarán los necesarios, con el debido control sobre su uso y entrega por parte de la empresa.

- Será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas que cubran la cabeza, barba y bigote.
- Los productos considerados como consumibles (redecillas, prendas para la cabeza, manguitos…) serán facilitadas gratuitamente por la empresa.
- Con independencia de lo que disponga la legislación general sobre la materia, las empresas facilitarán al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelado, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Artículo 59º.-Botiquín.

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 60º.-Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores/as que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una discapacidad , tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador/a en su nuevo nivel profesional será el asignado a tal nivel profesional.

Se reservará un 2 por 100 de la plantilla para el personal incluido en el registro de trabajadores/as minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente..

Artículo 61º.- Higiene del Personal.

-El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

-La empresa proporcionará a todo el personal que lo necesite, todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado carnet de manipulador de productos de alimentación.

-De igual forma la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

-Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO X

Derechos Sindicales.

Artículo 62º.- Sección Sindical y Delegado/a Sindical

El sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado/a Sindical su condición de representante del sindicato a los efectos legales.

La representación del sindicato será ostentada por un Delegado/a Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores/as y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior al 10% del número de trabajadores/as.

El Sindicato podrá nombrar un Delegado/a Sindical de entre sus afiliados y según sus normas y estatutos, el cual tendrá los derechos establecidos en la LOLS y dispondrá del mismo crédito horario mensual que cualquier miembro del Comité de Empresa. Si concurriera la circunstancia de ser miembro electo del Comité de Empresa, sumará en su crédito de horas sindicales de ambos cargos.

Las funciones y competencias del Delegado/a Sindical serán las establecidas en la LOLS, Convenio Colectivo presente, así como en otros acuerdos que las partes puedan alcanzar.

Artículo 63º.-Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados al Sindicato que ostenten la representación a que se refiere el artículo, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo comunicación expresa en contra del trabajador/a.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 64º.-Acumulación de Horas Sindicales entre los miembros del Comité de Empresa y la Sección Sindical y Bolsa de Horas Sindicales.

Se podrán acumular total o parcialmente las horas sindicales mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa y el Delegado/a Sindical, a criterio del Sindicato al que pertenecen y/o representan, en favor de uno o varios trabajadores/as de su Sindicato.

Se podrán acumular hasta por periodos anuales.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

La sección Sindical podrá hacer uso para la acumulación o bolsa de las horas correspondientes a un miembro del Comité o al Delegado/a Sindical en caso de que estos se encuentren en situación de IT o AT.

Artículo 65º.- Local y tablón de anuncios para el Comité de Empresa.

La Empresa facilitará un local adecuado para el uso exclusivo del Comité de Empresa, dotándolo de los medios necesarios para su actividad (Mesa de reuniones, sillas, armario/archivador, ordenador con conexión a internet, etc.)

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios en un lugar visible y accesible para los trabajadores/as, cuya utilización será responsabilidad del Comité de Empresa en el ámbito de sus funciones y competencias.

Artículo 66º.- Prácticas Antisindicales.

En relación a los supuestos de prácticas antisindicales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 67º.- Referencia a Normas Aplicables en estas materias

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO XI

Mejoras Sociales

Artículo 68º.- Indemnización por muerte e invalidez.

La empresa contratará pólizas de seguros a favor de su personal, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la empresa y en Seguridad Social, con la siguiente cobertura:

- Muerte por accidente laboral: 18.000 €
- Muerte por enfermedad común: 4.500€
- Incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 18.000€.

La obligación prevista en este apartado tiene efectos a partir la firma del convenio colectivo.

Artículo 69º.- Formación.

El Comité de Empresa conocerá los planes anuales de Formación que elabore la Empresa.

Para el personal de planta, la asistencia a cursos específicos de "VEGETALES DE LA MANCHA, S.L." será obligatoria y retribuida; realizándose la formación de dicho personal dentro del cómputo de la jornada laboral anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Los cursos necesarios para mantener la cualificación profesional (manipulador de alimentos, prevención de riesgos, carretillero...) podrán realizarse a través de formación e-learning, en cuyo caso la empresa, retribuirá al trabajador por un tiempo equivalente al 50% de la duración de la formación presencial y al precio de la hora normal de convenio

Para el personal Técnico y de Administración, la formación que se realice fuera de la jornada laboral anual será voluntaria y no retribuida.

Aquellas personas del personal Técnico y Administración que deban desplazarse expresamente para acudir a la formación, recibirán un pago por desplazamiento que se abonará al precio vigente por kilometraje (0,32 Euros/kilómetro).

La formación interna se procurará realizar en horario laboral.

CAPITULO XII

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La empresa VEGETALES DE LA MANCHA y sus RLT, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de dicha empresa, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa VEGETALES DE LA MANCHA, Noblejas

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

• Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

• Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación.

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares y excedencia por cuidados de hijos menores de tres años, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

Ambas partes (empresa y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Se establecen las siguientes medidas:

Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

La creación de un grupo de igualdad formado por una mujer y un hombre trabajadores de la empresa. Este grupo será el responsable de informar sobre la situación inmediatamente denunciada de acoso sexual o por razón de sexo, con absoluta confidencial, a la Dirección de RRHH, además de ser miembros nombrados para la investigación del suceso en la Comisión Instructora

Protocolo de actuación:

1 Comienza con la denuncia de un acoso sexual o por razón de sexo a un miembro de los grupos que a continuación se detallan. Estos cauces tienen como finalidad que la persona víctima de acoso, o el/la denunciante anónimo que haya observado la conducta, pueda escoger el que le resulte más cómodo:

1.1 A través de algún miembro del Grupo de Igualdad

1.2 A través del Departamento de RRHH.

1.3 A través de un miembro del Comité de Empresa

En caso de que cualquiera de que las personas que conforman los grupos anteriores tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, sean jefes/as o subordinados/as jerárquica o funcional inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedarán automáticamente fuera del desarrollo de este procedimiento.

El receptor de la denuncia realiza traslado de la misma a la Dirección de RRHH para que inicie el proceso de investigación junto con la Jefatura de RRHH Planta y Técnico del Dpto. de RRHH.

2. Informe preliminar

La Jefatura de RRHH o Técnico del Dpto de RRHH redacta un informe escrito, en el que se indique el nombre del o de la denunciante, si no fuese la víctima, la fecha y hora de la denuncia, una descripción detallada de los hechos denunciados lo más precisos posible, los posibles testigos y la firma de la persona denunciante.

En todo momento se debe de garantizar la confidencialidad de quién denuncia.

La Dirección de RRHH, si lo considera conveniente, establece las medidas cautelares que se estimen oportunas atendiendo a cada caso concreto (cambio de turnos, cambio de líneas, posible permiso, etc.).

3. Apertura de expediente

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Proceder a la apertura de expediente:

3.1. La Dirección de RRHH realiza el nombramiento de la Comisión Instructora formada por la Jefatura de RRHH Planta o Técnico Dpto RRHH y dos personas del Grupo de Igualdad, un hombre y una mujer, de los cuales uno de los miembros es nombrado Instructor/a del caso.

3.2. El expediente antes referido está encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

3.3. La Comisión Instructora analiza los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, convoca al denunciado/a para una entrevista privada en la que se entrega los hechos mediante acuse de recibo y presta declaración sobre los hechos denunciados.

3.4. Según la gravedad de los hechos denunciados la Comisión Instructora decide si instruye un expediente averiguador pudiendo proponer la adopción de medidas cautelares a la Dirección de RRHH.

3.5. Durante la instrucción se solicitan todas las entrevistas necesarias con todos/as los afectados/as y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los/las testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite, incluye, como mínimo, una entrevista privada con el/la presunto/a acosador/a en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él/ella se hayan practicado.

3.6. Todas las sesiones de la Instrucción se registran en una acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos/as los presentes, (instructores, denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

4. Cierre del expediente

Finalizada la Instrucción, en el plazo de 5 días laborables, el/la Instructor/a emite un informe en el cual se deja constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo a la Dirección de RRHH, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras, para que éste tome las decisiones pertinentes

La Dirección de RRHH comunica la resolución adoptada al denunciante y al denunciado. VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En relación a las víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO XIII

INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.

Para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento establecido en el Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla La Mancha, sometiéndose al procedimiento de mediación establecido en el mismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- La empresa se compromete a negociar otras medidas con la Representación Sindical para, en la medida de lo posible, evitar despidos colectivos por causas objetivas si se producen excedentes de personal.

Segunda: Criterio para la aplicación de sanciones

Ausencia Injustificada.

Primera Vez (ó 1 día) en los 30 días anteriores a la última ausencia	Segunda Vez (ó 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia	Segunda Vez (ó 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia y teniendo otra ausencia injustificada en el último año	Segunda Vez (ó 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia y teniendo otras 2 ausencias injustificadas en el último año	Tercera Vez (ó 3 días) en los 45 días anteriores a la última ausencia	Tercera Vez (ó 3 días) en los 45 días anteriores a la última ausencia y teniendo otra ausencia injustificada en el último año
Leve: Suspensión de Empleo y Sueldo de 1 día	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 dias	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 10 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días	Muy Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 16 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Retrasos en entrada al puesto de trabajo y reincorporaciones al mismo tras el descanso de la jornada.

Primera Vez en los últimos 30 días	Segunda Vez en el último año	Segunda Vez en los últimos 45 días	Tercera Vez en los últimos 45 días	Cuarta Vez en los últimos 45 días	Quinta Vez en los últimos 45 días
Leve: Amonestación Verbal	Leve: Amonestación Escrita	Grave: Con Calificación de Amonestación Escrita	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

No comunicar baja o confirmación en dos días hábiles y alta en tres días hábiles

Primera vez en el último año	Segunda Vez en el último año	Tercera Vez en el último año	Segunda Vez en los últimos 45 días	Tercera Vez en los últimos 45 días	Cuarta Vez en los últimos 45 días	Quinta vez en los últimos 45 días. Acumulación de dos graves
Leve: Amonestación Verbal	Leve: Amonestación Escrita	Leve : Suspensión de empleo y sueldo de 1 día	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Grave: Suspensión de empleo y sueldo 15 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

No comunicar baja o confirmación de tres a cinco días hábiles y alta de cuatro a cinco días hábiles

Primera vez en el último año	Segunda Vez en el último año	Tercera Vez en el último año	Cuarta Vez en el último año	Segunda Vez en los últimos 90 días
Grave: Amonestación escrita	Grave: Suspensión de empleo y sueldo 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

No presentar justificación o sin los datos exigidos en el artículo 36

Primera Vez en el último año	Segunda Vez en el último año	Segunda Vez en 45 días	Tercera Vez en 45 días	Cuarta Vez en 45 días	Quinta Vez en los últimos 90 días
Leve: Amonestación escrita e indicar lo que le faltaba	Leve: Suspensión de Empleo y Sueldo de 1 día	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

Código de verificación: 2021.00004311
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ANEXO I.

Tabla salarial 2021.

NIVELES-CATEGORIA PROFESIONAL 2021	Salario Anual	Salario Mes	Hora FD	Plus Nocturno	Plus Asistencia	Plus Carga	Plus Carga	H Extra Normal	Plus Festivo	H Extra Festiva
	€/año	€/mes	€/ hora	€/mes	€/mes	€/ hora	€/mes	€ / hora	€ / hora	€ / hora
Jefe/a de sección	23.110,52	1.650,75	13,01					15,41	11,64	24,65
Responsable de sección	20.088,80	1.434,91	11,31					13,39	10,12	21,43
Técnico de sección / Jefe/a de Equipo	19.838,28	1.417,02	11,17					13,29	9,72	20,89
Técnico Soporte	18.542,13	1.324,44	10,44					12,36	9,43	19,78
Administrativo-a / Laboratorio / Mantenimiento	18.148,09	1.296,29	10,22					12,10	9,14	19,36
Apoyo administrativo / Laboratorio / Mantenimiento	16.507,40	1.179,10	9,29					11,00	8,31	17,61
Piloto	19.838,28	1.417,02	11,17					13,29	9,72	20,89
Oficial Obrero	18.198,09	1.299,86	10,25	2,11	44,69	0,47	70,57	12,25	9,35	19,60
Especialista Obrero	16.607,40	1.186,24	9,35	1,94	44,69	0,47	70,57	11,14	8,47	17,82
Auxiliar Obrero	15.048,44	1.074,89	8,47	1,87	44,69	0,47	70,57	9,99	7,51	15,98

Tabla salarial 2022.

NIVELES-CATEGORIA PROFESIONAL 2022	Salario Anual	Salario Mes	Hora FD	Plus Nocturno	Plus Asistencia	Plus Carga	Plus Carga	H Extra Normal	Plus Festivo	H Extra Festiva
	€/Año	€/mes	€/hora	€/mes	€/mes	€/hora	€/mes	€ / hora	€ / hora	€ / hora
Jefe/a de sección	23.399,40	1.671,39	13,18					15,60	11,79	24,96
Responsable de sección	20.339,91	1.452,85	11,45					13,56	10,24	21,70
Técnico de sección / Jefe/a de Equipo	20.136,26	1.438,30	11,34					13,46	9,81	21,15
Técnico Soporte	18.773,91	1.340,99	10,57					12,52	9,53	20,02
Administrativo-a / Laboratorio / Mantenimiento	18.374,94	1.312,50	10,35					12,25	9,26	19,60
Apoyo administrativo / Laboratorio / Mantenimiento	16.713,74	1.193,84	9,41					11,14	8,42	17,83
Piloto	20.136,26	1.438,30	11,34					13,46	9,81	21,15
Oficial Obrero	18.475,57	1.319,68	10,40	2,14	45,25	0,48	71,45	12,40	9,44	19,84
Especialista Obrero	16.914,99	1.208,21	9,52	1,96	45,25	0,48	71,45	11,28	8,52	18,05
Auxiliar Obrero	15.486,54	1.106,18	8,72	1,89	45,25	0,48	71,45	10,11	7,46	16,18

En Toledo, a 3 de septiembre de 2021.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

N.º I.-4311

Código de verificación: **2021.00004311**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**