



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Schreiber Foods España, S.L., 2021-2024", con n.º de convenio colectivo 45100442012017, suscrito por la parte empresarial por nueve representantes de la empresa, y por la parte social por las secciones sindicales de CC.OO, UGT y USO, presentado ante este Organismo el día 29/04/2022 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.

CONVENIO COLECTIVO DE SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.,

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

1. Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, la Compañía SCHREIBER FOODS ESPAÑA S.L. y las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO), Unión Sindical Obrera (USO) y Unión General de Trabajadores (UGT) constituidas en la Compañía.

2. En lo que se refiere a las notificaciones o comunicaciones que deban hacerse a las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se señala como domicilio a efectos de notificaciones las instalaciones de la Compañía sitas en la Ctra. N-400, km. 57,3, 45350, Noblejas, Toledo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.

1. Este Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la Compañía SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L. (en adelante "SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L." o la "Compañía") y sus trabajadores en todos sus centros de trabajo, tanto actuales como de futura creación.

2. El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los trabajadores ("partners") de SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L. con la excepción, en general, de los afectados por los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre) y, en particular, con las excepciones que figuran en el articulado de este Convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el 01 de enero de 2021, teniendo una vigencia de 4 años completos, finalizando la misma, por tanto, el día 31 de diciembre de 2024. Ello, no obstante, si su publicación en el Boletín Oficial fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio Colectivo a la fecha de su expiración, es decir a 31 de diciembre de 2024. En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de 2025.

No obstante, y en tanto no se suscriba un nuevo Convenio Colectivo, seguirá aplicándose el presente Convenio Colectivo a excepción de la regulación relativa al Incremento Salarial (artículo 18).

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el supuesto de que algún artículo o párrafo de este Convenio Colectivo no fuere aprobado por la autoridad laboral, o fuere declarado nulo o ineficaz por sentencia o resolución administrativa firmes, las partes se obligan a renegociar el



artículo o párrafo que hubiere quedado ineficaz o invalidado y los con él relacionados, pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar el presente Convenio Colectivo en su integridad.

2. Si alguna de las condiciones del convenio colectivo sectorial resultase en el futuro de obligatoria aplicación a la Compañía, las partes acuerdan que las condiciones establecidas por el convenio sectorial no se aplicarían en ningún caso de manera acumulativa a las contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en tal caso las partes se comprometen a renegociar en lo necesario el presente Convenio Colectivo para eliminar cualquier duda o discrepancia en relación con el conjunto de condiciones laborales que resultan aplicables a los trabajadores y evitar que las modificaciones resulten en una mayor onerosidad para ninguna de las partes negociables.

3. Con la firma del presente Convenio Colectivo, las partes acuerdan dejar sin efecto cualesquiera pactos o acuerdos de empresa suscritos entre la Compañía y la representación de los trabajadores en relación con cualesquiera de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo. A título ilustrativo, pero no limitativo, las partes acuerdan que con la firma del presente Convenio Colectivo se dejan sin efecto la relación de acuerdos de empresa que figura en el Anexo I.

Artículo 6. Absorción y compensación.

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Compañía en virtud de cualquier acuerdo, pacto o convenio, salvo que expresamente se establezca lo contrario en este Convenio Colectivo.

2. Igualmente, las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, en su conjunto, serán compensables y absorbibles respecto de las que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, salvo que expresamente se establezca lo contrario en este Convenio Colectivo.

Artículo 7. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

1. Ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del hecho de que la negociación colectiva debe ser una herramienta viva y continuada de adaptación de las relaciones laborales a la situación del entorno, tanto empresarial como de mercado.

2. La presente Comisión Paritaria se establece como un órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria estará formada por un máximo ocho (8) miembros, cuatro (4) miembros en representación de los representantes de los trabajadores, designados por los representantes de los trabajadores y cuatro (4) miembros en representación de la Compañía designados por la Dirección de la Compañía. Igualmente, se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio Colectivo dotándose de un Reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por todos los miembros de la comisión.

6. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen convenientes según las materias a tratar, con voz, pero sin voto, siempre y cuando, los referidos asesores, sean terceros ajenos a la Compañía.

En caso de que una de las partes vaya a acudir a una reunión de la Comisión asistida por asesores, lo pondrá en conocimiento de la otra parte con la antelación suficiente para que aquélla pueda también contar con sus respectivos asesores en la reunión.

7. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas a la finalización de la reunión, si fuera posible.

8. Las atribuciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación del Convenio Colectivo en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

c) Mediación y conciliación, en caso de conflicto colectivo. A instancia de la representación de los trabajadores o de la Compañía podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a los efectos de interpretar lo acordado y ofrecer su mediación.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de la norma acordada.

e) Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.

9. La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de cinco (5) días naturales de antelación, con la finalidad de resolver la controversia citada.



10. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de quince (15) días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

11. En caso de que, sometida la eventual controversia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, no haya sido alcanzado un acuerdo dentro del plazo reseñado en el apartado anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.- CONTRATACIONES

Artículo 8. Contratación de personal.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este Convenio Colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa comunicará a los Comités de Empresa de los Centros la previsión de contratación que vaya a realizar, así como la causa, la modalidad de contratos y la previsión de la duración de los mismos.

Artículo 9. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes para el resto de los puestos. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Compañía, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Compañía.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. Modalidades de contratación.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

10.1. Contratos de duración determinada.

a) Contrato de obra o servicio determinados: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Compañía, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes actividades siguientes: (i) lanzamiento de nuevos productos y proyectos de venta de los mismos; (ii) establecimiento de nuevas líneas de producción; (iii) fabricación temporal de nuevos productos; (iv) utilización temporal de nuevos procesos que requieran el uso de nueva maquinaria; (v) destrucción de pallets, ya sea por seguridad alimentaria, defecto de las máquinas o cualquier otra causa; (vi) todos los procesos relacionados con la retirada de productos; (vii) envasado manual; (viii) servicios auxiliares de proceso o mantenimiento en los periodos de parada de producción; (ix) elaboración de inventarios; y otras obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Compañía, determinadas e identificadas así por la misma.

En ningún caso el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Conforme a lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce (12) meses en un periodo de referencia de dieciocho meses (18) de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de las Industrias Lácteas y sus Derivados.

En todo caso constituirán causas de eventualidad la suplencia de: (i) personal destinado temporalmente a la formación propia o de trabajadores de nueva incorporación; (ii) personal destinado temporalmente de refuerzo a otro centro de trabajo; (iii) personal que esté disfrutando de sus vacaciones anuales retribuidas y (iv) cualesquiera otras situaciones subsumibles en el concepto general de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Contrato de Interinidad: Conforme a lo establecido en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía utilizará la modalidad del Contrato de Interinidad, en aquellos casos en los que se efectúe la contratación con la finalidad de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.



Entre los supuestos que pueden ser objeto de sustitución por medio del contrato de interinidad, se encuentran:

i. Los permisos retribuidos regulados en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, así como aquellos que se regulen por medio del presente Convenio Colectivo.

ii. Supuestos de traslado de trabajadores, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo, a otro puesto de trabajo, a consecuencia de un abandono obligado de su anterior puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

El contrato de interinidad podrá suscribirse durante el período de seis meses, durante el cual, la Compañía tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo a aquellos trabajadores víctimas de violencia de género o terrorismo que se hayan trasladado a otro puesto de trabajo con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral antes mencionada.

iii. Durante la suspensión del contrato de trabajo, en aquellas situaciones reguladas por el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores: mutuo acuerdo de las partes; causas consignadas válidamente en el contrato; la situación de incapacidad temporal de los trabajadores; las situaciones de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento; riesgos durante el embarazo y durante la lactancia de un menor de nueve meses; ejercicio de cargo público representativo; privación de libertad del trabajador (mientras no exista sentencia condenatoria); suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; fuerza mayor temporal; excedencia forzosa.

iv. Los supuestos de excedencia reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales, conlleven una reserva del puesto de trabajo.

d) Contratos Formativos.

i. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá, de conformidad a lo previsto en el artículo 11.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, una duración mínima de seis (6) meses y la máxima de tres (3) años, pudiendo establecer otras duraciones dentro de estos límites, por necesidades organizativas y productivas de la Compañía.

ii. El contrato de trabajo en prácticas tendrá, de conformidad a lo previsto en el artículo 11.1 e) del Estatuto de los Trabajadores, una retribución de 60 y 75 por ciento del salario de convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

e) Jubilación Parcial y Contrato de Relevo. La Compañía se compromete a facilitar siempre que sea posible la Jubilación Parcial de los trabajadores que así lo soliciten, a cuyo efecto se analizará y acordará caso por caso junto con la Representación de los Trabajadores la situación de cada uno de trabajadores interesados en acceder a esta modalidad de jubilación.

10. 2. Contratos para trabajos fijos discontinuos.

Las contrataciones y llamamientos de los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por esa disposición.

Podrán celebrarse contratos con trabajadores fijos discontinuos, a tiempo completo o a tiempo parcial, cuando el trabajo a realizar tenga el carácter de fijo-discontinuo y no se repita en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El orden de llamamiento será por antigüedad en cada Grupo o Categoría y le será comunicado al trabajador o trabajadores afectados con una antelación de 10 días laborables.

Igualmente, se publicará en el tablón de anuncios del respectivo centro de trabajo, el correspondiente censo de trabajadores en orden de llamamiento.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante cualquier medio que acredite recepción, entre los que se encuentra cualquier medio de comunicación electrónica cuando el trabajador responda acusando recibo (Ej. E-mail, SMS, WhatsApp, etcétera) o comunicación física con acuse de recibo (Ej. Carta certificada, burofax, etcétera) dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines el trabajador.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la Compañía causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto y a efectos de aclaración, cualquier derecho o expectativa a ser llamado nuevamente. Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la Compañía en el plazo de tres días laborables desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

No obstante, si algún trabajador no fuese llamado y le correspondiera por orden de antigüedad, podrá reclamar en procedimiento por despido, iniciándose el plazo para ello cuando tuviese conocimiento por la falta de convocatoria.

Artículo 11. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 12. Baja voluntaria y preaviso.

1. El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía por escrito duplicado y firmado, con copia a su superior jerárquico con una antelación mínima de:



- Un mes para el personal perteneciente al Grupo de Técnicos.
- Quince días para el personal perteneciente al Grupo de Administrativo y Comercial.
- Quince días para el personal perteneciente al Grupo de Producción y Tareas Auxiliares. Para el personal de Libre Designación incluido en el Grupo de Técnicos, la Compañía podrá exigir un periodo mayor de preaviso de hasta un máximo de un mes cuando el mismo hubiese sido pactado a través de contrato o pacto entre la Compañía y el trabajador.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Compañía a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Artículo 13. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Compañía y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Compañía. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del empleado/a.

2. Las partes firmantes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el dialogo social, así como el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los empujados constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de la Compañía. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

3. Las partes firmantes del presente Convenio reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Se prestará especial atención al cumplimiento de este principio de igualdad y no discriminación en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomenta, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Artículo 14. Sistema de clasificación profesional.

1.- El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará en las siguientes Áreas Funcionales:
A) Personal de oficina: Se considera Personal de Oficina el que ocupe los Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo relacionados en el anexo III.

B) Personal operativo de planta: Se considera personal operativo de planta el que ocupe los grupos, categorías y puestos de trabajo relacionados en el anexo IV.

2.- La relación de Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo contenida en los anexos III y IV, no supone la obligación de tener previstos o cubiertos todos los Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo enumerados, si las necesidades y volumen de la Compañía no lo requieren. Adicionalmente, la Compañía podrá crear nuevos Puestos de Trabajo distintos de los anteriores en caso de que las necesidades del negocio exijan la contratación de perfiles para el desempeño de funciones distintas a las citadas. En tal caso, la Compañía clasificará el nuevo Puesto de Trabajo dentro del Grupo y Categoría que mejor se adapte a las funciones propias del mismo y le asignará el Salario Base correspondiente a dicho Grupo y Categoría.

3.- La movilidad funcional dentro de los Grupos Profesionales no tendrá otras limitaciones que las establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Promociones.

1. Objetivo y ámbito de aplicación.

Existe un procedimiento de Promociones que tiene como objetivo desarrollar el método de actuación que se aplicará para cubrir aquellos puestos Vacantes que vayan surgiendo dentro de la dotación de personal de Schreiber Foods España, S.L.

Este procedimiento se aplica a la totalidad de los departamentos de Schreiber Foods España, S.L., excepto a los puestos de trabajo identificados como de Libre Designación. A estos efectos, en los Anexos III y IV se identifican los puestos de Libre Designación.

2. Definiciones.

- Se denomina Vacante al puesto que precisa de cobertura permanente o definitiva.

- Se denominan Con Bolsa de Promociones a las promociones que se realizan a los puestos incluidos en la Bolsa de Promociones, que son los siguientes: Formadora de Cajas, Aproveccionador Acondicionamiento, Cámara Caliente, Aries e Ixapack, Piloto Paletizador, Piloto Volante, Piloto, Cargadores de Cámara Fría, Carretillero Cámara Fría, Carretillero de MMPP, Final de Línea y Aproveccionador de Sobreembalaje.

- Se denominan Sin Bolsa de Promociones a las promociones que se realizan a los puestos no incluidos en la Bolsa de Promociones.

4. Responsabilidad de la aplicación del procedimiento de promociones



- Será responsabilidad del Departamento de RRHH de Schreiber Foods España, S.L., definir este Procedimiento de Promociones y asegurar su correcta aplicación.

- Este procedimiento deberá ser aprobado por el Comité de Empresa.

5. Requisitos temporales de acceso al procedimiento de promociones.

- Los ascensos del personal de la Compañía se realizarán por medio de un sistema de promoción entre los integrantes de categorías iguales o inferiores, deberá tener un contrato indefinido y ostentar una antigüedad de al menos 12 meses ininterrumpido en la empresa. Para poder promocionar de nuevo, deberán haber transcurrido doce meses desde la fecha de la última promoción, no eximiendo al trabajador de que se pueda presentar a las pruebas para entrar a la Bolsa de Promociones.

- No podrán participar en el sistema de promoción los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida de este derecho en los términos establecidos en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo.

6. Funcionamiento del Procedimiento de Promociones.

a) Pruebas:

Habrà dos sistemas en función de los puestos: Con bolsa de promociones y sin bolsa de promociones.

Con bolsa de promociones:

Durante el primer trimestre de cada año se realizará una convocatoria para la realización de pruebas y quedará determinado quienes son los candidatos seleccionados para futuras promociones en los siguientes puestos:

- Formadora de Cajas.

- Aprovechador Acondicionamiento

- Cámara caliente.

- Final de línea.

- Aries e Ixapack.

- Piloto Paletizador.

- Piloto

- Piloto volante

- Cargadores cámara fría.

- Carretilleros cámara fría.

- Carretillero de MMPP.

Una vez que RRHH haya corregido las pruebas, se procederá a elaborar un listado cuyo orden irá de mayor a menor puntuación, que servirá para crear dicha Bolsa de Promociones.

Cada Bolsa de Promociones que se cree cada año anulará la anterior. Se definirá un aula para la realización de las pruebas.

El contenido de las pruebas irá en función del puesto a cubrir.

Sin Bolsa de Promociones:

En aquellos casos en los que surja una promoción de un puesto que no se encuentra incluido dentro de la Bolsa de Promociones citada anteriormente, se procederá a gestionar las pruebas para dicho puesto específico y el resto de procedimiento será el mismo.

El departamento de RRHH pondrá a disposición de los interesados en realizar las pruebas una serie de manuales con contenido que sirva de preparación para dichas pruebas. El resultado de las pruebas se comunicará a los trabajadores implicados y al Comité de Empresa en un plazo de 48 horas.

b) Comunicación de vacantes y pruebas.

El departamento de RRHH comunicará e informará al Comité de Empresa con 15 días de antelación de la fecha de realización de las pruebas y del perfil establecido.

Cada vez que surja una vacante, el departamento de RRHH lo publicará en los tablones de comunicación, informará a través de correo electrónico a los responsables de los departamentos afectados, así como al Comité de Empresa.

En cada perfil estarán establecidas las siguientes características:

- Funciones.

- Responsabilidades.

- Competencias.

- Requisitos mínimos.

- Antigüedad.

- Organigrama.

- Experiencia.

El perfil del puesto será establecido por la Compañía y comunicado al Comité de Empresa. Los requisitos mínimos exigidos para poder presentarse a estas promociones estarán consensuados con el Comité de Empresa.

c) Pruebas y corrección de resultados.

El sistema de pruebas constará de dos partes:

Prueba de conocimiento (puntuación máxima de 7 puntos)

Constará de dos partes, una parte específica del puesto de trabajo, que supone el 70 % del ejercicio y otra genérica que supone el 30 por ciento restante y estará compuesto por preguntas relacionadas con normas de PRL, higiene y calidad.

El departamento de RRHH pondrá a disposición de los interesados en realizar las pruebas una serie de manuales con contenido que sirva de preparación para dichas pruebas.

Pruebas Psicotécnicas (puntuación máxima de 3 puntos).

Las pruebas psicotécnicas serán elegidas por RRHH y deberán adaptarse al puesto de trabajo al que se desea promocionar, pudiendo ser a título de ejemplo: test de inteligencia, test de personalidad, etc.

La corrección de las pruebas se realizará por el Departamento de RRHH en presencia de los Representantes de los Trabajadores asignados al efecto (máximo 3 representantes). Dicha corrección se realizará acto seguido a la finalización de las pruebas. En todo momento, las pruebas estarán custodiadas por parte de la Compañía y los Representantes de los Trabajadores.

La puntuación obtenida en la suma de ambas pruebas debe ser como mínimo un 5. Aquellos trabajadores que obtengan un cero en algunas de las pruebas no podrán promocionar.

Aquellos trabajadores que superen un mínimo de 5 entre ambas pruebas, podrán sumar el valor de antigüedad a razón de 0,1 punto por año de antigüedad en la Compañía, con un máximo de 1'5 puntos.

La persona que obtenga mayor puntuación será la primera en la lista.

El candidato antes de realizar las pruebas comunicará a la Compañía el puesto o los puestos a los que desea promocionar (si cumple los requisitos) y el turno específico. En caso de empate en la puntuación, se elegirá al sexo de menor representación en dicho puesto trabajo. Si con este criterio no se pudiera resolver el empate, se procedería a elegir al candidato de mayor edad.

Cada examen será archivado en el expediente de cada trabajador por el plazo de un año.

d) Comunicación de resultados al candidato y al Comité de Empresa.

El resultado de las pruebas se comunicará a los trabajadores implicados en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la ejecución de las pruebas.

Una vez elegido el candidato, siguiendo el orden establecido, si éste manifestara no querer promocionar, saldría de la lista del puesto concreto a promocionar pudiendo permanecer en la lista de promociones de otro puesto si correspondiera.

De existir varias vacantes abiertas a la vez, el candidato o candidata que haya obtenido mayor puntuación podrá elegir primero cuál de ellas prefiere siempre y cuando hubieran estado ambas en su selección de vacantes a optar.

El candidato promocionado será informado a través de una comunicación escrita indicándole la fecha de incorporación, el turno y el salario correspondiente.

La fecha a efectos de las nuevas condiciones serán las indicadas en la carta de comunicación de promoción.

El Comité de Empresa será informado por escrito de que dicho trabajador ha promocionado.

Las incorporaciones a los nuevos puestos vacantes se realizarán cuando la producción y la organización de la planta lo permita y de forma gradual para no perjudicar el funcionamiento correcto de la planta.

e) Aptitud Médica.

El trabajador promocionado pasará un examen de aptitud médica para conocer si es apto o no para el nuevo puesto. Este requisito es condición indispensable para la viabilidad de la promoción.

Las pruebas de aptitud médica serán realizadas en horas de trabajo. En caso de que el trabajador esté de baja por cualquier causa, la prueba de aptitud médica se realizará cuando el trabajador se encuentre de alta.

Los resultados de la aptitud médica serán comunicados al Comité de Empresa que corresponda.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIÓN

Artículo 16. Estructura salarial.

1. El Salario Fijo se dividirá en los siguientes conceptos: (i) Salario Base y (ii) Complemento Personal.

2. El Salario Base retribuye la prestación de servicios dentro de un determinado Grupo y Categoría Profesional.

3. El Complemento Personal es un complemento que retribuye la realización de las funciones concretamente requeridas por cada Puesto de Trabajo. La cuantía de este complemento se ha fijado por las partes tras un análisis pormenorizado de la complejidad, habilidades y formación requeridas para el desempeño de cada Puesto de Trabajo. 4. La cuantía del Salario Base y el Complemento Personal, se establecen en las Tablas Salariales adjuntas como anexos III y IV en función del encuadramiento de cada trabajador en cada uno de los Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo.

5. A efectos aclaratorios las partes acuerdan que el Salario Fijo no incluye la Mejora Voluntaria a la que se refiere el artículo 17, ni ninguno de los Complementos Salariales que se regulan en el artículo 19 y 20 de este Convenio Colectivo.

Artículo 17. Mejora voluntaria.

1. Las remuneraciones que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, vengán percibiendo los trabajadores, o aquellas que pudiera otorgar la Compañía en el futuro, por encima de los importes de Salario Base y Complemento Personal establecidos en los anexos III y IV, pasarán a integrar la Mejora Voluntaria de cada trabajador, que será compensable y absorbible.



2. A efectos aclaratorios se acuerda que la Mejora Voluntaria, en su caso, tiene su origen en la autonomía individual (limitándose el Convenio Colectivo meramente a reconocer su existencia) y por tanto es plenamente compensable y absorbible con cualesquiera otras condiciones que tengan su origen en el presente Convenio Colectivo, incluyendo a título ilustrativo, pero no limitativo los incrementos salariales a los que se refiere el artículo 18 siguiente.

Artículo 18. Incrementos Salariales.

1. Los Incrementos Salariales pactados se aplicarán exclusivamente sobre los importes de Salario Base y Complemento Personal que figuran en los anexos III y IV, así como sobre los Complementos Salariales por Cantidad y Calidad de Trabajo pactados en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, exclusivamente en los términos establecidos en dicho artículo 20.

2. Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio Colectivo se pactan los siguientes incrementos salariales mínimos:

- Primer año (2021): Se aplicará la tabla salarial de los anexos III y IV y para los Complementos Salariales por Cantidad y Calidad de Trabajo, los importes que figuran en el artículo 20 del Convenio Colectivo. Dichos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que establezca el IPC real para el año 2021.

- Segundo año (2022): 1,8%

- Tercer año (2023): 1,7%

- Cuarto año (2024): 1,7%

3. Los incrementos salariales pactados, se aplicarán con efectos del día 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

4. Asimismo, las partes acuerdan que, para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, si la tasa de variación interanual del IPC publicada a 31 de diciembre fuera superior al porcentaje de incremento pactado en el punto 2 anterior, se aplicará un incremento salarial retroactivo por la diferencia.

A efectos aclaratorios las partes entienden que la tasa de variación interanual del IPC es el porcentaje de variación experimentado por el IPC entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de un determinado año a nivel nacional.

Artículo 19. Complemento de antigüedad.

Se pacta un Complemento de Antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezándose a contar los quinquenios desde el día que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la Compañía. Este Complemento de Antigüedad se calculará sobre el Salario Base que corresponda al Grupo y Categoría, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Artículo 20. Complementos salariales por cantidad y calidad de trabajo.

20.1. Con carácter general y con efectos desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se suprimen cualesquiera pluses, complementos, premios, gratificaciones y demás cantidades previstas en acuerdos de empresa, Convenio Colectivo sectorial, así como aquellos que se estuviesen aplicando internamente en la Compañía y, en su lugar, se acuerdan exclusivamente los siguientes complementos salariales:

a) Plus de sábado: Los trabajadores que presten servicios durante el período comprendido entre las 00:01 horas y las 23:59 horas del sábado, tendrán derecho a percibir el Plus de Sábado por cada hora efectivamente trabajada.

Este Plus de Sábado tendrá un valor de 3'39 euros brutos por cada hora efectivamente trabajada dentro del periodo temporal referido.

Ej. Un trabajador que preste servicios durante ocho horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 27,14 euros brutos. Un trabajador que preste servicios durante 3 horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 10,18 euros brutos.

b) Plus de Domingo: Los trabajadores que presten servicios durante el período comprendido entre las 00:01 horas y las 23:59 horas del domingo, tendrán derecho a percibir el Plus de Domingo por cada hora efectivamente trabajada.

Este Plus de Domingo tendrá un valor de 8,50 euros brutos por cada hora efectivamente trabajada dentro del periodo temporal referido. No obstante, las partes acuerdan que de cero a cuatro horas trabajadas se pagará el importe correspondiente a cuatro horas (34,01 euros brutos), de cuatro a ocho horas trabajadas, se pagará el importe correspondiente a ocho horas (68,00 euros brutos) y a partir de ocho horas trabajadas se pagará exclusivamente el importe por hora efectivamente trabajada. Ej. Un trabajador que preste servicios durante tres horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 34,01 euros brutos. Un trabajador que preste servicios durante cinco horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 68,00 euros brutos. Un trabajador que preste servicios durante 9 horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 76,50 euros brutos.

c) Plus festivo: Los trabajadores que presten servicios durante un día festivo tendrán derecho a percibir el Plus Festivo por cada hora efectivamente trabajada. Para la determinación de los días festivos se estará a lo dispuesto en el calendario laboral que sea aplicable.

Este Plus festivo tendrá un valor de 23,43 euros brutos por cada hora efectivamente trabajada comprendidas dentro del periodo temporal referido.



Ej. Un trabajador que preste servicios durante ocho horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 187,44 euros brutos. Un trabajador que preste servicios durante 6 horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 140,58 euros brutos.

d) Plus de Servicios Mínimos: Los trabajadores que presten servicios durante el periodo comprendido entre las 06:00 de un Día de Servicios Mínimos hasta las 06:00 del día siguiente al mismo, tendrán derecho a percibir el Plus de Servicios Mínimos por cada día efectivamente trabajado en una jornada señalada como Día de Servicios Mínimos. Los Días de Servicios Mínimos serán fijados por la Compañía en el calendario laboral.

Este Plus de Servicios Mínimos tendrá un valor de 245'80 euros brutos por cada Día de Servicios Mínimos efectivamente trabajado, con independencia del número de horas realmente trabajadas en el período temporal referido.

La percepción del Plus de Servicios Mínimos excluirá en cualquier caso el derecho a percibir el Plus Festivo.

Ej. Un trabajador que preste servicios durante ocho horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 245,80 euros brutos. Un trabajador que preste servicios durante 6 horas en el periodo arriba indicado percibiría la cantidad total de 245'80 euros brutos. Si las horas trabajadas fuesen, además en día festivo, el trabajador NO tendría derecho a percibir el Plus festivo.

e) Plus de Nocturnidad: Los trabajadores que presten servicios durante el período comprendido entre las 22:00 horas de un día hasta las 06:00 horas de la mañana del día siguiente, tendrán derecho a percibir el Plus de Nocturnidad, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Por cada hora trabajada en el período temporal señalado se percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad una cuantía equivalente al 25% del valor de la hora ordinaria, calculándose a estos efectos el importe de la hora ordinaria como el resultado de dividir el Salario Fijo anual del trabajador entre el número de horas de jornada anual.

Ej. Un trabajador que preste servicios durante 3 horas en el periodo arriba indicado y cuyo Salario Fijo sea 20.000 Euros, percibiría la cantidad total de 8,56 euros brutos.

Valor hora ordinaria - $20.000/1752 = 11,41$. 25% del valor - $11,41 \times 25\% = 2,85$.

Total Plus Nocturnidad - $2,85 \times 3$ horas trabajadas = 8,56 Euros,

f) Plus Piloto volante: Los trabajadores que presten servicios como "Piloto Volante", tendrán derecho a percibir mensualmente el Plus Piloto Volante. Este Plus está vinculado a la realización efectiva de las funciones propias del puesto de trabajo de Piloto Volante, por lo que, si el trabajador cesa de manera temporal o definitiva en la realización de estas funciones, perderá automáticamente el derecho a percibir este plus. Este Plus Piloto Volante tendrá un valor de 136,11 euros brutos al mes.

g) Plus piloto paletizador: Los trabajadores que presten servicios como "Piloto Paletizador", tendrán derecho a percibir mensualmente el Plus Piloto Paletizador. Este Plus está vinculado a la realización efectiva de las funciones propias del puesto de trabajo de Piloto Paletizador, por lo que, si el trabajador cesa de manera temporal o definitiva en la realización de estas funciones, perderá automáticamente el derecho a percibir este plus. Este Plus Piloto Paletizador tendrá un valor de 115'87 euros brutos al mes.

h) Plus de disponibilidad: Los trabajadores que presten servicios como "Carretilleros de Logística" durante el periodo comprendido entre las 14:01 y las 21:59 horas del sábado en el departamento de "cámara fría", tendrán derecho a percibir el Plus de Disponibilidad por cada sábado efectivamente trabajado en el periodo temporal indicado. El mismo derecho tendrá a los trabajadores que presten servicios como "Gestor de Expediciones" cuando la Compañía les requiera realizar guardias en sábado. Este plus de disponibilidad tendrá un valor de 68,00 euros brutos por cada tarde de sábado o guardia efectivamente trabajada.

i) Plus de turnos fin de semana: Los trabajadores con los que la Compañía haya suscrito expresamente un contrato para la prestación de servicios durante el fin de semana, tendrán derecho a la percepción del Plus de Turnos Fin de Semana. No se abonará por lo tanto este Plus a aquellos trabajadores que presten servicios en sábado o domingo sin haber sido expresamente contratados para trabajar exclusivamente los fines de semana.

Este plus de turnos fin de semana tendrá un valor de 565,57 euros brutos al mes. Dado que perciben este plus de turnos fin de semana, los trabajadores que hayan sido expresamente contratados para prestar servicios en fines de semana no tendrán derecho a percibir ninguno de los siguientes pluses: (i) Plus de Sábado; (ii) Plus de Domingo.

20.3 Las cantidades establecidas en el presente Convenio Colectivo para los referidos pluses se actualizarán anualmente aplicando los mismos porcentajes de incremento aplicables al salario base y complemento personal, salvo en el caso de aquellos complementos expresados en porcentaje sobre el salario (Ej. Plus de Nocturnidad) donde no procede actualización del porcentaje que permanecerá inalterado.

20.4 Durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas, los trabajadores tendrán derecho a percibir una cuantía equivalente al promedio anual de los complementos salariales de Nocturnidad, Plus de Sábado, Plus de Domingo y Plus de Festivo regulados en el presente artículo 20 percibidos en el año natural. La cuantía que proceda abonar por este concepto se abonará en una sola paga a año vencido.

Es decir, la cuantía correspondiente a las vacaciones disfrutadas en el año 2021 se abonará en una sola paga pagadera con la nómina de enero de 2022 y así sucesivamente. Ej. Si un trabajador percibe



4.500 euros anuales por los complementos de Nocturnidad, Plus de Sábado, Plus de Domingo y Plus de Festivo en el año 2021, durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas el trabajador tendría derecho a percibir por concepto de pluses $4.500/11$ meses = 409,09 euros brutos ese año. Este importe se abonará con la nómina de enero de 2022

Las partes acuerdan que para las trabajadoras que hayan estado de baja por maternidad en un determinado año, se calculará el promedio teniendo en cuenta los pluses que hubiera tenido derecho a percibir según su turno de trabajo.

Las partes acuerdan que los pluses mencionados en este artículo son los únicos que tienen las características y recurrencia necesarias para justificar el abono de promedios en periodo de vacaciones y que el abono en la forma pactada cumple con los criterios establecidos legal y jurisprudencialmente a estos efectos.

Artículo 21. Bolsa de vacaciones.

Los trabajadores que, a requerimiento de la Compañía, acepten voluntariamente cambiar su planificación de vacaciones para trabajar en Periodo Estival (tal y como se define en el artículo 30 de este Convenio Colectivo), percibirán una gratificación compensatoria por importe de 350 E brutos por cada semana trabajada en Periodo Estival.

El procedimiento por el cual la Compañía podrá requerir a los trabajadores la prestación de servicios en los términos establecidos en el párrafo anterior es el siguiente:

- En los meses de Periodo Estival, la Dirección de la Compañía sacará las vacantes de los puestos a cubrir.
- El puesto a cubrir se realizará por semanas completas y lo efectuará aquel trabajador que, de forma voluntaria, acceda a cubrir el puesto.
- En caso de que haya varios trabajadores de un mismo puesto se dará prioridad al de mayor antigüedad. En tal caso se realizará una lista por puestos ordenada de mayor a menor antigüedad de modo que cuando surjan vacantes de puestos a cubrir en Periodo Estival, se irá dando, en el orden de la lista, sucesivamente la oportunidad de cubrirlos a los distintos trabajadores apuntados.
- Al amparo del presente artículo, cada trabajador solo podrá realizar una semana dentro del Periodo Estival.
- La nueva semana de vacaciones se gestionará como la semana de Periodo Estival. Será gestionada por el departamento de RRHH.
- Se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Compañía la nueva fecha de disfrute de las vacaciones cuya planificación haya cambiado el trabajador al amparo del presente artículo.

Artículo 22. Pagos o gratificaciones extraordinarias.

1. La retribución anual se percibirá en quince pagas: doce de carácter ordinario y tres extraordinarios (Verano, Navidad y Prorrataada), que consistirán en un mes de sueldo de los conceptos Salario Base, Complemento Personal, Mejora Voluntaria y Complemento de Antigüedad. La paga de Verano se abonará en la nómina de julio, la de Navidad en la nómina de diciembre y la Prorrataada de forma prorrateada durante los 12 meses del año. 2. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante ese año.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada ordinaria anual de trabajo será de:
1752 horas anuales para el año 2021 1750 horas anuales para el año 2022 1748 horas anuales para el año 2023 1746 horas anuales para el año 2024.
Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos para bocadillo que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores en turnos de 12 horas tendrán derecho a 2 descansos de 30 minutos cada uno, también computables como tiempo de trabajo efectivo.
2. Por causas ajenas a la organización establecida en el calendario laboral, la Compañía tendrá la potestad de cerrar un día no festivo del calendario laboral pactado. La Compañía comunicará el cierre con una antelación de 48 horas.
3. La jornada se computa anualmente; los turnos establecidos toman como referencia 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, pero nunca como una norma estricta, ya que esto no sería posible en una planta que abre siete días a la semana.
4. La Compañía no podrá aplicar la distribución irregular de la jornada de trabajo sin previo acuerdo con el trabajador o el Comité de Empresa.
- 5.- El personal de oficina con jornada partida podrá, previa solicitud a la empresa, durante los meses de julio y agosto, realizar su jornada de los viernes de forma continuada de mañana. Esta posibilidad supone que los citados viernes trabaje 2 horas menos, debiendo recuperarlas durante el resto de la semana a razón de 30 minutos diarios de lunes a jueves. Será requisito necesario para la realización de la citada jornada continuada, el que siempre quede una persona de guardia en el departamento que corresponda y durante el horario ordinario.



Para los departamentos de oficina en donde sólo haya una persona, la empresa buscará una fórmula alternativa para que dicho trabajador pueda disfrutar, en su caso, de dicho derecho. Así mismo, la empresa estudiará la posibilidad de extender la misma situación de jornada continuada para otro personal distinto al de oficinas que tenga jornada partida, siempre que no afecte a la normal actividad del departamento correspondiente.

Artículo 24. Permisos y licencias permisos retribuidos.

A. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. Se podrá optar por disfrutar este permiso por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, en cuyo caso el trabajador no podrá posteriormente hacer uso del permiso si contrajese matrimonio con esa misma persona. Este permiso se podrá disfrutar desde el día anterior al hecho causante, desde el mismo día o a partir del día siguiente al hecho causante.

2. Cuatro días naturales por el nacimiento, acogimiento de hijo o adopción. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 90 km. el plazo será de cinco días naturales.

3. Cuatro días naturales por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o personas a su cargo siempre y cuando se acredite la documentación legal correspondiente de ser personas dependientes. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 90 km. el plazo será de cinco días naturales.

En caso de ingreso, esta licencia podrá ser fraccionada siempre que se acredite que cada día disfrutado el pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o personas a su cargo continúa ingresado en el centro hospitalario.

Se considera el desplazamiento desde el lugar donde vive el trabajador.

Se entiende como personas a su cargo todas aquellas personas que acrediten que el trabajador es el responsable de dicha persona.

4. Un día de licencia por ingreso por operación/intervención quirúrgica, aunque el paciente no requiera reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Un día natural anual por traslado del domicilio habitual si es en la misma localidad que el domicilio del trabajador y 2 días naturales anuales si el traslado de domicilio es en diferente localidad a la del domicilio del trabajador, (limitándolo a un traslado al año).

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

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

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

B. Adicionalmente, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso siempre que sea posible y justificación por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. La Compañía concede un permiso retribuido de hasta un máximo de 32 horas por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo para asistir al médico tanto público como privado. Este permiso podrá ser utilizado igualmente por el trabajador para acompañamiento al médico de hijos/as, padres/madres, o cónyuge o pareja con quien se conviva. En este último supuesto, será requisito previo para el disfrute de este permiso el haber acreditado dicha convivencia mediante certificado de empadronamiento de ambas partes o recibo.

Se incrementará el permiso hasta 8 horas anuales para asistir, exclusivamente, al médico del Servicio Público de Salud.

2. La Compañía concede tres días al año de asuntos propios. El disfrute de estos días, que no requerirá de justificación alguna, estará sujeto a las siguientes consideraciones: - El trabajador se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación al disfrute de esos días.

- El disfrute de los tres días de asuntos propios no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal de cada unidad o departamento de la empresa, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por el trabajador.

- No podrán acumularse a los días denominados Servicios Mínimos.

- Este derecho podrá ser devengado para trabajadores que tengan contratos de duración de más de 4 meses. Para trabajadores con contratos de menos de 4 meses podrán disfrutar de 1 día de asuntos propios.

3. La Compañía concederá un permiso de un día a consecuencia del fallecimiento de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad y/o afinidad, con el objetivo de facilitar al trabajador la asistencia al funeral.

4. Todo el personal en caso de matrimonio de padre/madre, hijo/hija, o hermano/a, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 1 día natural.



5. Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge o conviviente.

6. Siete días naturales por fallecimiento del hijo.

7. Tres días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado o personas a su cargo siempre que se acredite la documentación legal correspondiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 90 km. el plazo será de cinco días naturales.

8. Todo el personal que tenga una antigüedad de diez años disfrutará anualmente de un día de más de libranza. El día de disfrute siempre será de mutuo acuerdo entre la Compañía y el trabajador, siendo un día retribuido no recuperable.

La Compañía asumirá la hora de menos que se realiza en el cambio de horario entre invierno y verano y en cuanto a la hora de más trabajada en el cambio horario de verano a invierno, el turno de fin de semana se dividirá en dos, la mitad del turno trabajará de 18:00 a 05:00 y la otra mitad de 19:00 a 06:00.

Todos los permisos retribuidos se conceden para parejas que acrediten convivencia mediante certificado de empadronamiento de ambas partes, o cualquier otro documento/recibo que acredite dicha convivencia.

Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Permisos no retribuidos.

Por concurrencia a examen oficial, para la obtención de la formación general básica ESO, el tiempo indispensable para la realización del mismo, quedando el personal obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Artículo 25. Embarazo y lactancia.

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Compañía de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de maternidad, durante la fase de gestación, los trabajadores que realizan su prestación de servicios en el turno de noche podrán ser asignadas a otro turno de forma temporal si así lo solicitasen sin que ello suponga la pérdida del plus correspondiente.

Artículo 26. Permiso de paternidad.

1. El permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, tendrá la duración que legalmente se establezca en cada momento.

Artículo 27. Otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación entre la vida personal y familiar con la actividad laboral, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

a. Reducción, en la medida de lo posible, de las horas extraordinarias.

b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.

c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.

d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordada la plantilla y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de horas extraordinarias, serán compensadas con tiempo de descanso equivalente a una hora y 30 minutos por cada hora trabajada.

Este descanso deberá ser disfrutado durante el año natural correspondiente y el momento exacto de disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre la Compañía y el trabajador. No obstante, el trabajador tendrá la potestad de elegir entre la compensación económica o la compensación en tiempo de descanso.

2. Tanto si el trabajador ha optado por la compensación económica de las horas extraordinarias como si la compensación por descanso de las referidas horas no es posible, la Compañía retribuirá la realización



de horas extraordinarias por parte de sus trabajadores por medio de un incremento de un 50 % sobre el precio de la hora normal.

Artículo 29. Calendario laboral.

Para el año 2021, se mantiene el calendario laboral pactado entre la Dirección de la Compañía y los Representantes de los Trabajadores.

Respecto al calendario laboral para el año 2022, las partes se comprometen a fijarlo antes de que finalice el año 2021.

Para los sucesivos años, se esperará a la publicación de los festivos oficiales del año siguiente.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, serán considerados días especialmente sensibles, por tanto, la Empresa planificará la producción de tal manera que permita ir liberando al personal para que pueda marcharse a las 18:00 horas, salvo causas de fuerza mayor.

Artículo 30. Vacaciones.

1. El personal de la Compañía disfrutará de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables que pueden ser mejorados por decisión discrecional de la Compañía en función del calendario laboral que sea aplicable a cada año. No obstante, no se considerará en ningún caso dicha mejora de los días de vacaciones, como condición más beneficiosa o derecho adquirido.

2. El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. En dicho periodo vacacional, la Compañía regula el disfrute de determinados días de vacaciones en el Periodo Estival, de conformidad con las siguientes reglas:

- Se define el Periodo Estival como el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

- En dicho Periodo Estival, los trabajadores de la Compañía podrán disfrutar de al menos 14 días hábiles seguidos de vacaciones. El resto de días se podrán disfrutar en el resto de meses.

- Los trabajadores que ocupen los puestos que, conforme a la actual nomenclatura interna de la Compañía, se denominan Aprovisionador, así como el personal de limpieza, Formadores, Cámaras y el perteneciente al final de línea, podrán disfrutar de hasta un máximo de 21 días hábiles de vacaciones en el Periodo Estival.

3. En cuanto al sistema de organización de las vacaciones del personal, se establece el siguiente conjunto de criterios de aplicación para evitar dificultades de carácter organizativo:

Plazos de solicitud y concesión.

- Cada trabajador que solicite días de vacaciones, deberá solicitar las mismas con una antelación mínima de 4 días laborables al comienzo de la fecha de disfrute.

- Una vez que el trabajador ha solicitado el disfrute de vacaciones, la Compañía deberá responder en un plazo máximo de 4 días laborables empezando a computar desde el momento de la solicitud.

Limitación de periodos coincidentes.

- En aras de no perjudicar la producción, ni la organización de cada uno de los talleres, sólo podrán disfrutar de vacaciones 2 trabajadores por taller de forma simultánea. En el caso de que un tercer trabajador quisiera disfrutar de las vacaciones en el mismo periodo, la autorización y aprobación de dichas vacaciones estará supeditada a la viabilidad del funcionamiento correcto del taller.

- Podrán disfrutar de fechas de vacaciones coincidentes hasta un máximo de 3 Cámaras por turno.

- En la planta de Talavera podrán disfrutar de vacaciones en fechas coincidentes 2 personas por equipo mientras haya 4 líneas de producción. Una vez que aumente el número de líneas de producción en la planta de Talavera, la Compañía y el Comité de Empresa de Talavera acordarán el número de trabajadores que podrán disfrutar a la vez las vacaciones.

- El trabajador que solicite y fije las vacaciones al principio del año, tendrá prioridad de disfrute sobre el resto de los trabajadores que soliciten con posterioridad el disfrute de las vacaciones en el mismo periodo.

- En caso de que existan varios trabajadores que hayan solicitado el disfrute de las vacaciones en periodos coincidentes, tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan solicitado el disfrute en semanas completas, sobre aquellos que hayan solicitado el disfrute en días sueltos.

- En el caso que existan varios trabajadores que hayan solicitado el disfrute de las vacaciones en periodos continuados coincidentes o en días sueltos coincidentes, tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan enviado la solicitud con anterioridad. - El criterio en caso de solicitar vacaciones en la semana de fiesta local en el lugar de residencia del trabajador, será, beneficiar al trabajador que comunique la solicitud de vacaciones en la semana de fiestas.

En caso de no poder concederse vacaciones a todo el personal, se atenderá al criterio de antigüedad, procediéndose a rotar en años sucesivos.

- La adjudicación de periodos vacacionales se hará tratando de satisfacer los intereses de los trabajadores. Cuando exista conflicto de intereses en la elección de fechas, elegirá el trabajador que no hubiese elegido en el año inmediatamente anterior si hubiera existido conflicto de intereses, y en su defecto el trabajador de mayor antigüedad.

En caso de igualdad de antigüedad tendrá preferencia al trabajador de mayor edad procediéndose a rotar en años sucesivos.

A efectos aclaratorios sobre la aplicación de dichos criterios, el personal de la planta de Noblejas podrá consultar el Acta de la reunión celebrada el 04 de febrero de 2020.



4. Una vez que hayan sido aprobadas las vacaciones de cada trabajador, en cada taller/departamento, la Compañía expondrá el calendario de las vacaciones incluyendo los períodos vacacionales de los diferentes miembros del equipo de trabajo.

5. El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al período trabajado.

Artículo 31. Excedencias.

1. Durante el periodo de excedencia, subsistirá el deber de confidencialidad establecido en el contrato de trabajo con el trabajador, así como los deberes éticos y de buena fe que rigen en toda relación contractual, lo cual hace incompatible el ejercicio de la excedencia con la prestación de servicios para un competidor o realizar cualquier actividad (incluso por cuenta propia) que suponga una competencia con la Compañía.

2. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Compañía con 15 días de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto la excedencia. No obstante, la Compañía podrá requerir un plazo menor en supuestos de excedencia forzosa en los que existan razones objetivas que imposibiliten al trabajador cumplir con este preaviso.

El trabajador deberá solicitar a la Compañía el reingreso con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia. En caso de no solicitar la reincorporación en el referido plazo, el trabajador perderá su derecho a ser reincorporado.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. A estos efectos, las partes acuerdan que se entenderá vacante de igual o similar categoría cuando el puesto que desempeñaba el trabajador al momento de solicitar la excedencia y el puesto vacante al momento de solicitar el reingreso pertenezcan al mismo grupo profesional y cuando el contenido de ambos puestos, así como la formación y habilidades requeridas para su desempeño sean iguales o similares.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 32. Ayuda de estudios.

1. Hijos de trabajadores.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen a los trabajadores los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una Ayuda de Estudios en los términos aquí recogidos.

Se abonará esta Ayuda de Estudios en la nómina de octubre durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, a todos los trabajadores que acrediten que (i) tienen un hijo con una edad comprendida entre los 3 y los 21 años (inclusive) y (ii) dicho hijo está recibiendo formación educativa.

Para ello se deberá aportar justificación de que el hijo está matriculado en alguna institución educativa, entendiéndose por institución educativa: colegio, instituto, universidad o escuela de formación profesional.

Esta Ayuda de Estudios será de 100 euros brutos anuales por hijo en los años 2021 y 2022. En el año 2023 y 2024 la Ayuda de Estudios será de 110.

Habida cuenta de que la citada Ayuda es por hijo y no por trabajador, se abonará solamente a uno de los dos (padre o madre) si ambos trabajan en la Compañía, a elección de éstos. En caso de conflicto entre los padres, se repartirá el 50 % a cada uno.

2. Trabajadores.

La Compañía abonará para todos los trabajadores el pago de tasas para exámenes oficiales realizados por los trabajadores. El trabajador tendrá que acreditar la justificación correspondiente a la presentación del examen.

Artículo 33. Ayuda por Personas con diversidad funcional o capacidades distintas a cargo.

Con el fin de colaborar con aquellos trabajadores que cuenten a su cargo con algún hijo y/o cónyuge o pareja que presente una discapacidad reconocida, se establece una Ayuda en los términos aquí recogidos.

A estos efectos, se entenderá que está a cargo del trabajador, el hijo, cónyuge o pareja que, teniendo un nivel de ingresos inferior al SMI, se encuentre al cuidado del trabajador ya sea conviviendo en el mismo domicilio o en un lugar distinto cuando el trabajador acredite que ostenta la responsabilidad de sufragar sus gastos de alojamiento y manutención.

Se abonará esta Ayuda por descendiente con discapacidad de forma mensual.

Esta Ayuda, durante la vigencia del convenio, será de 110 euros brutos mensuales por cada hijo y/o cónyuge o pareja, de modo que si los dos progenitores trabajan en la Compañía la percibirá solo uno de ellos. Para percibir esta Ayuda los trabajadores deberán acreditar esa discapacidad de al menos el 33% a través del oportuno certificado emitido por organismo oficial.

Artículo 34. Préstamo empresarial.

1. La Compañía establece como beneficio social la concesión de préstamos de empresa en favor de los trabajadores, quienes podrán solicitar dichos préstamos con un límite máximo de 3.000 euros sin



interés y a devolver en un año (en 12 ó 14 pagos, en función de preferir la inclusión de pagas extras en este tratamiento). El importe máximo anual destinado a préstamos de empresa será de 80.000,00 euros para toda la plantilla de la Compañía.

2. La concesión o no de los referidos préstamos será competencia del Departamento de RR HH. No se podrá solicitar la concesión de un nuevo préstamo hasta que no haya transcurrido un periodo mínimo de doce meses de la completa amortización del préstamo anterior. La adjudicación y concesión de los préstamos se encuentra regulada en el reglamento de préstamos de la Compañía.

3. El cese o extinción del contrato de trabajo será causa bastante y automática para el vencimiento anticipado de las cantidades pendientes de devolución a la fecha de la extinción. La misma regla se aplicará a los casos de suspensión del contrato de trabajo sin devengo de percepciones salariales o prestaciones sociales de pago delegado, siempre que la suspensión sea superior a los cuatro meses.

En tales casos, se entenderá asimismo que las cantidades adeudadas por el trabajador son vencidas, líquidas y exigibles y por tanto susceptibles de compensación automática con cualesquiera otras cuantías que la Compañía pudiera adeudar al trabajador.

Artículo 35. Otros beneficios asistenciales.

1. Complementos salariales en situación de IT.

a) Enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, la Compañía complementará la prestación de Seguridad Social hasta alcanzar el 75% del de Salario Fijo bruto del trabajador, desde el primer día de baja y por un máximo de 18 meses.

b) Enfermedad profesional o accidente laboral.

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, la Compañía complementará la prestación de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del Salario Fijo bruto del trabajador, desde el primer día de baja y por un máximo de 18 meses.

2. Seguro de Vida y Seguro Médico.

a) La Compañía suscribirá a favor de los trabajadores un seguro de vida con las siguientes coberturas:

i. Incapacidad permanente total por cualquier causa - 2 veces el importe anual de la suma de Salario Base, Complemento Personal y Mejora Voluntaria con un mínimo de 30.000,00 euros brutos.

ii. Fallecimiento por cualquier causa - 2 veces el importe anual de la suma de Salario Base, Complemento Personal y Mejora Voluntaria con un mínimo de 30.000,00 euros brutos y adicionalmente la cantidad total de 2.200,00 euros brutos.

b) La Compañía suscribirá un seguro médico a favor de los trabajadores de alta en la Compañía con contratación indefinida y los trabajadores temporales que de manera continuada estén en la Compañía un periodo mayor de 6 meses. El seguro médico suscrito se mantendrá en términos similares a la póliza existente en la actualidad.

3. Enfermería.

La Compañía se compromete a poner a disposición de sus trabajadores un Servicio de Enfermería de lunes a viernes.

4. Consulta Médica.

La Compañía ofrece el servicio de consulta médica dos días por semana en Talavera y cinco días por semana en Noblejas.

A medida que la plantilla de Talavera incremente sus empleados, se estudiará la posibilidad de incorporar este servicio.

5. Fisioterapia

La Compañía ofrece el servicio de fisioterapia 3 días por semana en cada planta.

6. Gafas protectoras.

En aquellos casos en los que el uso de gafas protectoras fuese obligatorio, si como consecuencia de la prestación de servicios, un trabajador rompiese sus gafas graduadas, la Compañía le concederá un nuevo modelo de sustitución al trabajador. Ante esta situación, el trabajador deberá adquirir las nuevas gafas en el establecimiento que la Compañía indique y deberá haber obtenido la autorización previa por escrito por parte de la Compañía, que posteriormente le reembolsará este gasto previamente autorizado.

7. Atenciones de Navidad.

Cena o comida y cesta de navidad.

La empresa invitará a la cena o comida de Navidad a las personas que se jubilen en el año en curso correspondiente a su jubilación. Así mismo, pondrá a su disposición la cesta de navidad que se entregue dicho año.

Artículo 36. Formación.

La Compañía procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores, con la finalidad de proveer y alcanzar la actualización y profesionalización de sus trabajadores. Dentro de esta formación se establecerá formación de carácter obligatorio y formación de carácter voluntario.

Se entenderá por formación obligatoria aquella formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esa formación se ofrecerá dentro de las horas de trabajo. Solo con acuerdo con los representantes de los trabajadores y el trabajador, podrá ofrecerse formación obligatoria



fuera del horario del trabajo, cuando existan razones operativas que impidan impartir esta formación en horario laboral.

En caso de que la formación se imparta fuera del horario de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una compensación por el tiempo invertido que podrá ser económica o con tiempo de descanso. A tal efecto, el día de la formación el trabajador comunicará a la Compañía la modalidad de compensación preferida. La compensación económica por cada hora de formación impartida fuera del horario de trabajo, será equivalente al valor de la hora ordinaria incrementado en un 20 %. La compensación con tiempo de descanso por cada hora de formación impartida fuera del horario de trabajo, será equivalente a 1 hora y 20 minutos.

Las partes firmantes consideran de gran importancia la formación continuada de los trabajadores, por lo que se comprometen a que ambas partes realicen las aportaciones de recursos que sean necesarias.

Por otro lado, se entenderá por formación voluntaria aquella formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la Compañía o fuera de ella.

Artículo 37. Premio de Jubilación.

Los empleados que causen baja definitiva en la Compañía por acceder a la jubilación en cualquiera de sus modalidades, tendrán derecho a percibir una cantidad total bruta de 1.000 € para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad inferior a 7 años en el momento de jubilación y 2.000 € para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a 7 años en el momento de la jubilación. El abono se realizará un solo pago por concepto de Premio de Jubilación.

El Premio de Jubilación desaparecerá íntegramente y quedará sin efecto en caso de que la Compañía implemente un Plan de Pensiones para los trabajadores. En tal caso, únicamente los trabajadores que causen baja definitiva en la Compañía por jubilación en cualquiera de sus modalidades en el año en que se implemente el Plan de Pensiones, podrán optar entre participar en dicho plan o percibir el Premio de Jubilación aquí pactado.

CAPÍTULO VII- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIOAMBIENTE

Artículo 38. Principios Generales de la Seguridad y Salud Laboral.

1. Las partes firmantes del presente convenio Colectivo coinciden en reconocer la importancia de la seguridad y salud de los trabajadores en sus relaciones reciprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, la Compañía dirigirá su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

3. Para conseguir una adecuada Gestión de la prevención de Riesgos Laborales la compañía continuará gestionando e implantando un Plan de Prevención de conformidad con lo especificado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Para hacer posible la citada implantación, la Compañía, con la contribución de la representación sindical, proporcionará a los trabajadores la formación en materia preventiva que resulte necesaria y les dotará de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo, todos harán un uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia de preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad.

5. Corresponde a cada trabajador velar, mediante el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas e instrumentos de trabajo, medios y equipos de protección.

6. La Compañía y su personal asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medioambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

7. Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medioambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana de la Compañía y de los trabajadores.

8. Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como su normativa de desarrollo, vigente en cada momento. En virtud de todo ello, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Artículo 39. Obligación de los trabajadores, en prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la



de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Compañía.

Así, los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Compañía, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Compañía con el fin de proteger su seguridad y salud, así como la de sus compañeros de trabajo.

- Cooperar con la Compañía para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de sus compañeros. - Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

Artículo 40. Vigilancia de la Salud y Seguridad.

1. La Compañía garantizará la vigilancia del estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según los términos regulados en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. De conformidad con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Asimismo, si durante el proceso de verificación antes mencionado, la Compañía constatare la existencia de simulación en el estado de enfermedad o accidente, la misma podrá adoptar las medidas disciplinarias oportunas por falta muy grave de conformidad con el régimen disciplinario previsto en el presente Convenio Colectivo.

3. Dado que la prestación de servicios se produce en fábricas, la ejecución de los trabajos realizados en las instalaciones en cualquiera de los centros de trabajo de Schreiber Foods España serán desarrollados fuera de los efectos de alcohol, drogas o estupefacientes. Lo contrario generaría un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad desarrollada, no sólo para sí mismo, sino también para los demás trabajadores o para otras personas ajenas para la Compañía.

En consecuencia, siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el trabajador pueda haber consumido alguna de estas sustancias y estar bajo sus efectos, podrá ser sometido a pruebas específicas.

Estas pruebas se llevarán siguiendo la normativa al efecto.

La negativa por parte de los trabajadores a someterse a la prueba de detección de alcohol, drogas o estupefacientes se considerará una negligencia en el trabajo.

CAPÍTULO VIII.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 41. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancia que concurran en leves, graves y muy graves.

Artículo 42. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.



f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Compañía.

g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

h) La embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique la imagen de la Compañía, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Compañía o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Compañía de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Compañía.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Compañía.

j) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique la imagen de la Compañía, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo de carácter puntual y no grave. Cuando estos comportamientos se produzcan de manera reiterada o revistan acusada gravedad (ya sea por la naturaleza de la ofensa o por el contexto en el que se produce la misma) podrán ser constitutivas de falta muy grave.

o) La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa. A estos efectos se entiende como transgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad o abuso de confianza el incumplimiento de las distintas políticas internas, códigos de conducta e instrucciones de trabajo de la Compañía.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Compañía.

Lo anterior incluye la revelación a terceros ajenos a la Compañía de datos de reserva obligada, secretos comerciales de la Compañía, divulgación de información confidencial, duplicación y/o reproducción no autorizada de información de carácter confidencial de la Compañía sin autorización de la misma, mediante cualquier medio incluido sin limitación medios electrónicos, grabación auditiva y/o visual, sistemas de copia o dispositivos fotográficos de cualquier tipo.

A estos efectos se entiende por "Información Confidencial":

i. Información que constituye un secreto comercial según la Directiva (UE) 2016/943, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas (en adelante, la “Directiva sobre Secretos Comerciales”) incluida la información que la Compañía especifica como secreto comercial, ya sea verbalmente o por escrito, incluidas sin limitación, la información descrita en la Lista de Secretos Comerciales y/o Información Confidencial de la Compañía, en su versión modificada y complementada periódicamente (en conjunto “Secretos Comerciales”),

ii. Información identificada o designada como Información Confidencial por la Compañía en cualquier momento, ya sea verbalmente o por escrito, incluidas sin limitación, la información descrita en la Lista de Secretos Comerciales y/o la Información Confidencial de la Compañía, en su versión modificada y complementada periódicamente (en conjunto “Secretos Comerciales”);

iii. Información que tiene valor económico y competitivo y no está a disposición de los competidores de la Compañía al formar parte del dominio público. Por lo tanto, dicha Información Confidencial puede incluir sin limitación, la totalidad o parte de: datos científicos, técnicos, de laboratorio, experimentales, de ingeniería o investigación; información de desarrollo, procesamiento, ingeniería o fabricación, técnicas, equipos, herramientas, máquinas, diseños, mejoras, procesos y/o procedimientos; productos y recetas de productos, fórmulas, especificaciones, mejoras e ingredientes; identidad del cliente, preferencias del cliente e información diversa de los clientes; e información sobre los planes de negocio, planes de marketing, planes de ventas, fórmulas o métodos de fijación de precios y programas de remuneración e incentivos para trabajadores de la Compañía.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá igualmente que constituye falta muy grave la embriaguez o toxicomanía con independencia de su habitualidad, cuando cause riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique gravemente la imagen de la Compañía.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Compañía.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, tanto los legales como los que se pacten previamente al efecto.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual, así como las denuncias falsas de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de género.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1. d) y g) y 2. f), g), i), k) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

- Suspensión para promocionar durante 6 meses.

c) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.

- Despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, el Comité de Empresa del respectivo centro de trabajo deberá ser informado y notificado mediante escrito por la Dirección de la Compañía de las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas a la persona interesada.

El procedimiento de imposición de sanción a los y las representantes legales de los trabajadores, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente contradictorio habrá de darse audiencia a la persona interesada y a las personas integrantes de la representación de que el mismo formase parte.

El procedimiento de imposición de sanciones al personal afiliado a un sindicato con implantación en la Compañía, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo a los Delegados Sindicales del sindicato designado a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.



CAPÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 44. Acción Sindical.

La Compañía respetará y garantizará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador de la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la Compañía.

Artículo 45. Aspectos sobre la Relación Sindical.

1.- Se reconoce la posibilidad de acumulación de horas sindicales a los miembros del Comité.

2.- Los miembros del Comité de Empresa podrán utilizar por adelantado las horas sindicales correspondientes al mes siguiente. Esta posibilidad excepcional solamente será aplicable una vez al año y previa autorización del Departamento de RRHH

3.- Las dietas de los Comités de Empresa se fijan en un máximo de 3000 euros anuales que deberán justificar según su reglamento interno, entregando trimestralmente a la Compañía una síntesis de los conceptos generales de los gastos realizados mediante la correspondiente factura, motivo de la reunión, fecha, día lugar y asistentes.

Artículo 46. Igualdad.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, las cuales han sido acordadas después de realizar un diagnóstico de situación, con la pretensión de llegar a lograr en la Compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Se adjunta como Anexo V el Plan de Igualdad vigente en la Compañía de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A efectos de lo establecido anteriormente se ha creado una Comisión de Igualdad, formada por tres componentes de la Compañía y tres componentes de los representantes de los trabajadores, que se reunirá trimestralmente con la finalidad de analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora, así como llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas informando de todas ellas al resto de la plantilla.

Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.
- Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional de nuestra entidad.
- Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas contra la discriminación por razón de género recogidas en el protocolo de actuaciones para estos casos.
- Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género. - Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad.

Artículo 47. Medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de género informarán con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estarán presentes en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Compañía y, de modo muy especial, en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivos los precitados principios de igualdad y de no discriminación, la Compañía iniciará las actuaciones que sean necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

- a) En materia de selección y promoción profesional:
 - Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el género.
 - Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren menos representadas
 - Establecer criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en los procesos de contratación.
 - Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de tener en cuenta las disposiciones a favor de la igualdad en todos los procesos.
- b) En materia de formación:



- Garantizar que la distribución de horas de formación responde a criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Desarrollar programas formativos y/o jornadas de sensibilización específicos para temas de igualdad para todas las trabajadoras y trabajadores de la Compañía. c) En materia de retribuciones:
 - Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
- d) En materia de información, comunicación y sensibilización:
 - En todas las comunicaciones e informaciones de la Compañía, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Compañía programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas..) tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla.

Disposición adicional primera. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas de la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes se remiten en esta materia a la regulación contenida en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

- A efectos meramente aclaratorios, se mantendrán en vigor, en tanto regulen materias distintas a las contenidas en el presente Convenio Colectivo, el Acuerdo de Contrato de Fin de Semana de fecha 15 de junio de 2005, el Procedimiento de Gestión de Servicios Mínimos de fecha 11 de enero de 2019, el Acuerdo Departamento Técnico de junio de 2008 y el Acuerdo Turno Proceso de fecha 22 de octubre de 2007.

ANEXO II

CAPÍTULO VI. Del personal

Sección segunda.- Grupos profesionales.

Artículo 38.

Queda fuera del ámbito del presente convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1. a).

Artículo 39.

El personal al servicio de las empresas de Industrias Lácteas quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos.
2. Grupo administrativo y comercial.
3. Grupo de producción y tareas auxiliares.

Artículo 40.

Grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de grado superior.
- b) Técnicos de grado medio.
- c) Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Artículo 41. Definiciones de las anteriores categorías.

a) Técnicos de grado superior: Son los trabajadores que, poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma función propia de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

c) Otros técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

Artículo 42.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.



El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o comercial.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Artículo 43.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 41 serán: 1. Personal administrativo:

a) Jefes de área o sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa. Dentro de este grupo se establece como categoría especial la de Repartidores y/o auto ventas, que se define en el artículo 44.

Artículo 44. Repartidores y/o autoventas.

Son los trabajadores que tienen como función principal, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, tomar nota de los pedidos que éstos les hagan y hacerse cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, pudiendo ser conductores del mismo, en cuyo caso cuidarán de su conservación, limpieza y buena prestación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos en la empresa, de acuerdo con su categoría profesional.

Artículo 45. Personal de producción y actividades auxiliares.

Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por las Industrias Lácteas a que abarca el presente convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Artículo 46.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 45 serán:

Especialista u oficial de primera: Son aquellos trabajadores que, con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar de la producción manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase; y/o tienen a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos.

Especialistas u oficiales de segunda: Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen varias fases de la elaboración de un producto, y realizan alguna de ellas; o los que teniendo conocimientos de un oficio auxiliar realizan los trabajos de complejidad media debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos lo suficiente para detectar cualquier anomalía, subsanando las que no tengan especial dificultad.

Especialistas u oficial de tercera: Son los trabajadores que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado de buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo.



Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.

Peones: Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.

Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares: Dentro de esta categoría profesional y con las características específicas de la tarea a que se refiere el enunciado, se comprende al personal dedicado exclusivamente a la misma y que la realizan generalmente en jornada incompleta por lo que su salario será fijado por horas empleadas en la misma. En dicho cálculo y salvo pacto expreso con las empresas que otra cosa establezca, quedan comprendidas la totalidad de los emolumentos: Salario base y prorata de pagas extraordinarias, aunque no el incremento de antigüedad, que corresponda percibir al trabajador, en razón de la que ostente.

LIBRE DESIGNACION	GRUPO	CATEGORIA	PUESTO	2021		
				SALARIO BASE	COMP. PERSONAL	SAL FIJO ANUAL
NO	Técnico	Técnico Superior	Técnico de Contabilidad	20.652,83	14.142,81	34.795,64
SI			Quality Team Leader			
SI			Supplier Quality Manager			
SI			Financial Team Leader			
SI			Technical Quality Manager			
SI			R&D Team Leader			
SI			R&D Tecnician			
SI			Responsable Planta Piloto			
SI			Responsable Científico			
SI			Responsable de Postres			
SI			IT Regional Manager			
SI			Supply Chain Team Leader			
SI			Plant Manager			
SI			Regional Operations Manager			
SI			Production Team Leader			
SI			Local Sourcing Team Advisor			
SI			Milk Purchasing Team Leader			
SI			HR Team Leader			
SI			Responsable Form. y Desarrollo			
SI			Ingeniero de Proyectos			
SI			Packaging Engineer			
SI			Responsable Gestión Laboral			
SI			Responsable Calidad en Planta			
SI			Responsable Control Industrial			
SI			Safety Manager			

**ANEXO III: Personal de Oficina - Tabla de Grupos, Categorías, Puestos y Salarios**

NO	Admin y Comercial	Auxiliar	Recepción	13.190,53	9.534,71	22.725,25
NO			Técnico de Gestión Documental			
NO			Auxiliar de Contabilidad			
NO	Admin y Comercial	Auxiliar	Gestor de Expediciones	13.190,54	9.573,08	22.763,62
NO	Admin y Comercial	Oficial 2ª	Administrativo	14.318,86	10.016,86	24.335,72
NO			Supply Chain			
NO			Auxiliar de Finanzas			
NO			Técnico de Control de Gestión			
NO			Gestor Almacén Técnico			
NO	Producción y Tareas Aux.	Oficial/Especialista 1ª	Técnico Almacén	13.906,83	12.828,76	26.735,59
NO			Responsable Avituallamiento			
NO	Admin y Comercial	Oficial de 1ª	Admin. Compra de Leche	15.494,33	12.578,03	28.072,36
NO			Admin. Producción			
NO			Oficial Informático			
NO			Administrativo Supply Chain			
NO			Resp. Compras Técnicas			
NO	Técnicos	Otros Técnicos	Técnico Compras de Leche	16.958,58	12.225,00	29.183,58
NO			Técnico Prevención Riesgos			
NO			Técnico de RRHH			
NO			Responsable de Gest. Documental			
NO			Técnico de Food Safety			
NO			Resp. Técnico de Producción			
NO			Resp. De Planificación			
SI	Técnicos	Otros Técnicos	Resp. Food Safety	16.958,58	12.225,00	29.183,58
SI			Responsable Medio Ambiente			
SI	Adm. y Comercial	Jefe de Area	Coordinador de Logística	17.257,49	19.177,09	36.434,58
SI			Resp. Materias Primas			
SI			Resp. Cámara Fria			
SI			Jefe de Producción			
SI			Resp. TPM			
SI			Mantenimiento Team Leader			
SI			Resp. Proyectos			
SI	Adm. y Comercial	Jefe de Sección	Resp. Expediciones	17.353,98	19.080,60	36.434,58
SI			Resp. Servicios Generales			
NO	Técnico	Técnico Medio	Enfermería	18.549,85	14.047,29	32.597,14
NO			Técnico de Informática			
NO			Técnico de Control Industrial			
NO			Técnico de RRHH de Producción			
SI	Técnicos	Técnico Medio	Resp. De Laboratorio	18.549,85	14.047,29	32.597,14

ANEXO IV: Personal de Planta - Tabla de Grupos, Categorías, Puestos y Salario

SI	Admin y Comercial	Jefe de Sección	Jefe Equipo Envasado	17.577,63	17.269,12	34.846,75
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 1ª	Volantes	13.906,86	12.616,65	26.523,51
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 1ª	Maquinista	13.906,86	12.616,65	26.523,51
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 1ª	TPM	13.906,86	14.731,50	28.638,37
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 2ª	Resp. Sobre embalaje	13.748,12	10.572,02	24.320,14
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 2ª	Aries/ Etiquetador/ Piloto Paletizador	13.748,12	8.562,59	22.310,70
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 2ª	Aprovisionador	13.748,12	8.379,55	22.127,67
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 3ª	Cámara Caliente/Final de Línea	13.542,38	8.259,71	21.802,09
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 3ª	Aprovisionador Cartón	13.542,38	5.916,33	19.458,72
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 3ª	Formadora	13.542,38	6.426,85	19.969,24
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 3ª	Limpieza	13.542,38	5.916,33	19.458,72
SI	Admin y Comercial	Jefe de Sección	Jefe Equipo Proceso	17.577,63	17.269,12	34.846,75
NO	Producción y Tareas Aux.	Oficial Especialista 1ª	Técnico Proceso	13.906,86	14.132,32	28.039,18
NO	Producción y Tareas Aux.	Oficial Especialista 1ª	Técnico Laboratorio	13.906,86	14.132,32	28.039,18
NO	Técnicos	Otros Técnicos	Técnico Calidad en Línea	16.958,58	12.619,60	29.578,18
SI	Admin y Comercial	Jefe de Sección	Jefe Equipo Cámara Fria	17.577,63	17.269,12	34.846,75
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 2ª	Carretillero Logística	13.748,12	8.562,59	22.310,70
SI	Admin y Comercial	Jefe de Sección	Jefe de Equipo Mantenimiento	17.577,63	17.269,12	34.846,75
NO	Técnicos	Otros Técnicos	Exp. Mantenimiento	16.958,58	21.814,20	38.772,78
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 3ª	Técnico SSGG.	13.542,38	8.487,24	22.029,62
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 3ª	Operario Depuradora	13.542,38	5.916,33	19.458,72
NO	Admin y Comercial	Auxiliar	Analista Programador	13.190,54	12.950,31	26.140,85
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 1ª	Técnico Mantenimiento	13.906,83	16.608,04	30.514,87
NO	Produc. y Tareas Aux.	Oficial Especialista 2ª	Gestor desechos	13.748,12	8.281,50	22.029,62