

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO



Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del “CONVENIO COLECTIVO DE MISSION FOODS IBERIA, S.A.U. (CENTRO DE TRABAJO DE BOROX)”, número de código de convenio 45100771012023 suscrito por la parte empresarial por la representación de la misma, y por la parte social por el Comité de Empresa de la misma, presentado ante este organismo el día 15 de noviembre de 2023; y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 9 del Decreto 103/2023 de 25 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía,

ESTA 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 DEL CENTRO DE TRABAJO DE BOROX DE MISSION FOODS IBERIA S.A.U.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1 PARTES FIRMANTES

1. Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo (en adelante, “Convenio Colectivo”), Mission Foods Iberia S.A.U. (en adelante “Mission Foods” o “la Compañía”) y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Borox (en adelante, “Comité de Empresa”). En adelante, la Compañía y el Comité de Empresa serán denominados conjuntamente como las “Partes”.

Artículo 2 ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

1. Históricamente se ha venido aplicado a la plantilla del centro de trabajo de Borox el Convenio Colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados de Madrid (en adelante, el “Convenio Colectivo de Madrid”).



2. La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Toledo ha concluido que, desde un punto de vista territorial, ese Convenio Colectivo de Madrid no podía ser aplicado al centro de trabajo de Borox. En opinión no vinculante de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos resultaría de aplicación Convenio Colectivo de Panaderías para la Provincia de Toledo.

3. A juicio de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Toledo, sin embargo, dado que no se realiza la actividad productiva de fabricación de pan ni se emplea tampoco levadura en la elaboración de tortillas de maíz o de trigo, el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Panaderías para la Provincia de Toledo no resulta coincidente con la actividad económica desempeñada en el centro de trabajo de Borox.

4. Ante esta situación de incertidumbre en lo que respecta a la norma convencional que debía regir las relaciones laborales en el centro de trabajo, la Compañía y el Comité de Empresa, con el apoyo de sus respectivos asesores, han mantenido numerosas reuniones con el objetivo de determinar el marco convencional de aplicación.

5. Tomando en consideración la situación de incertidumbre descrita, con el objetivo y finalidad que quede definitivamente superada la controversia en lo que respecta a la norma convencional que debe regular con carácter exclusivo las relaciones laborales en el centro de trabajo afectado, las Partes convienen, teniendo presente lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y la actividad principal de la Compañía, que será éste convenio colectivo el único aplicable, sin posibilidad alguna de concurrir con, ni ser afectado por lo dispuesto en apartado alguno de ningún otro convenio colectivo sectorial, sea cual sea su ámbito.

6. Si en el futuro, mediante sentencia y/o resolución administrativa se decretase que existe un convenio colectivo sectorial aplicable, las partes renegociarán en lo necesario este Convenio Colectivo para eliminar cualquier duda o discrepancia sobre las condiciones laborales aplicables y evitar que las modificaciones resulten en una mayor onerosidad para cualquiera de las Partes.

Artículo 3 ÁMBITO PERSONAL

1. El Convenio Colectivo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Compañía en el centro de trabajo de Borox. Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los arts. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4 ÁMBITO TEMPORAL

1. El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor con su publicación en el Boletín Oficial, finalizando la vigencia del mismo el día 31 de diciembre de 2025. Como excepción a lo anterior y para el personal que esté en activo en el momento de su publicación:

a. Se retrotraen los efectos económicos a 1 de enero de 2023 y hasta la entrada en vigor del Convenio Colectivo exclusivamente para estos dos conceptos: Salario Base (sin realización de bolsa de horas contemplada en el artículo 16) y Complemento Especial Convenio.

b. Se retrotraen los efectos económicos a 1 de enero de 2023 y hasta la entrada en vigor del Convenio Colectivo exclusivamente para el Complemento de Antigüedad.

2. 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 2025.

Artículo 5 NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. 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.

3. Con la firma del presente Convenio Colectivo, las Partes acuerdan dejar sin efecto cualesquiera pactos o acuerdos de empresa en relación con cualesquiera de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. Las condiciones del Convenio Colectivo, en su conjunto, serán compensables y absorbibles respecto de las que anteriormente rigieran, así como de las que en el futuro se determinen con igual carácter.

2. No obstante lo anterior, se establece un complemento personal que no será absorbible ni compensable de hasta 1.525€ anuales para todos aquellos que a la firma del Convenio Colectivo cuenten con un complemento personal denominado "mejora absorbible compensable" que sea igual o inferior a 1.525 EUR brutos anuales. A efectos aclaratorios, esto no será aplicable a aquellas personas trabajadoras con una "mejora absorbible compensable" superior a 1.525 EUR brutos anuales a la firma del Convenio Colectivo. Este complemento pasará a denominarse "complemento personal no absorbible ni compensable".



CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7 PRINCIPIOS GENERALES

1. La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución 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 de las personas trabajadoras.

2. La eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social, así como el respeto a los derechos y garantías de toda índole de las personas trabajadoras constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de la Compañía.

3. La Compañía deberá informar y/o consultar a la representación legal de las personas trabajadoras en todos aquellos casos en que legalmente proceda.

Artículo 8 MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES

1. Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9 PRINCIPIOS GENERALES

1. Las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo abogan por un compromiso de mantenimiento del empleo estable en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 10 PERIODO DE PRUEBA

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de 45 días para las personas trabajadoras en el grupo de Personal de Elaboración y, dentro del grupo de Soporte a Producción, para el personal base de limpieza.

2. Para las personas trabajadoras en los grupos de Oficina y de Soporte a Producción (con la excepción del personal base de limpieza), el periodo de prueba no podrá superar 3 meses.

Artículo 11 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. La contratación de las personas trabajadoras se acomodará a lo recogido en este Convenio Colectivo y en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

2. La fórmula habitual de contratación será a través de contratos de duración indefinida.

Artículo 12 CESES

1. Las personas trabajadoras que deseen extinguir unilateralmente su contrato de trabajo deberán notificarlo a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía por escrito y con firma con una antelación mínima de 15 días.

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

3. La Compañía hará entrega a la persona trabajadora de una propuesta de liquidación.

4. Cuando la dirección de la Compañía considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en él, se dará copia de la comunicación extintiva entregada a la persona trabajadora a la representación legal de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

Artículo 13 GRUPOS PROFESIONALES

1. La plantilla de la Compañía se compone de tres grupos profesionales, en función de la actividad a desempeñar: (i) Oficina, (ii) Personal de Elaboración y (iii) Soporte a Producción.

2. Cada grupo profesional lo componen diferentes puestos de trabajo que dan lugar a los diferentes niveles salariales dentro del mismo. Los puestos de trabajo/niveles salariales que integran cada grupo profesional se recogen en el Anexo II.

3. Con carácter general la persona trabajadora desarrollará cualquiera de las tareas propias de su grupo, sin perjuicio de que se pudieran realizar tareas suplementarias y/o auxiliares que puntualmente pudieran ser necesarias dentro del proceso productivo.



4. Se establecen como principios básicos, tanto a favor de las necesidades organizativas del trabajo, como en beneficio de la formación profesional y desarrollo de las personas trabajadoras, la polivalencia en las funciones profesionales y en la movilidad, de acuerdo a la legislación vigente, sin otras limitaciones que las exigidas por la capacidad y titulación académica o profesional precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 14 MOVILIDAD FUNCIONAL

1. En materia de movilidad funcional, se estará a lo previsto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

2. Para la asignación de funciones se tendrá en cuenta la formación y títulos habilitantes que pueda tener la persona trabajadora y que puedan ser necesarios para cada puesto.

3. La promoción estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15 JORNADA

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.775 horas anuales con carácter general.

2. El descanso de 15 minutos (bocadillo) será considerado como tiempo de trabajo efectivo y a todos los efectos se computará como jornada de trabajo.

3. Teniendo en cuenta las particularidades de la actividad productiva, la distribución de la jornada ordinaria podrá realizarse, respetando las limitaciones y requisitos legales, cualquier día de la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

4. La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Compañía respetando las limitaciones y requisitos legales; pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo respetando los descansos legales y lo previsto en este Convenio Colectivo.

5. Las personas trabajadoras deberán cumplir con su obligación de registro de la jornada de trabajo, incluyendo todas las pausas y descansos que puedan realizarse durante la misma.

6. Teniendo en cuenta las especificidades de producción y organización, la jornada ordinaria diaria de trabajo como máximo será de 9 horas diarias de trabajo efectivo. En el caso del Departamento de Mantenimiento, la jornada ordinaria diaria puede ser de hasta 12 horas.

Artículo 16 TURNICIDAD

1. Dentro de la estructura organizativa de la Compañía podrán existir diferentes sistemas de turnos.

2. En los Departamentos de Almacén, Producción de trigo, maíz y chips, en los que a la firma del Convenio exista un sistema de rotación 6-4, existirá también a partir del 1 de enero de 2024 una bolsa de horas de 13 días anuales (o lo que es lo mismo, 104 horas) de realización obligatoria, salvo que las personas trabajadoras de estos Departamentos opten por renunciar a dicha bolsa en los términos aquí regulados y con el consiguiente ajuste salarial. El salario recogido en el Anexo I recoge lo que percibirá quien realice esa bolsa de horas y lo que percibirá quien no la realice (en el año 2023 no se realizará bolsa de horas y por lo tanto el salario de aplicación será el salario sin bolsa). Solo podrán hacer uso de esta opción de renuncia, aquellas personas trabajadoras que estuvieran contratadas con anterioridad a la publicación del Convenio Colectivo. A aquellas personas que estuvieran de baja médica a la publicación del Convenio Colectivo, se les mantendrá en el sistema de rotación 6-4 sin bolsa, sin perjuicio de que puedan optar por realizar la bolsa a partir del momento de su alta médica.

3. La horas correspondientes a la bolsa horaria deberán realizarse entre el 1 de enero y el 31 de enero del año siguiente. La Compañía notificará a la persona trabajadora con un mínimo de 5 días naturales de antelación, salvo acuerdo individual, cuándo se deben realizar esas horas de bolsa. En estos casos, una vez recibida la notificación y si lo desea, la persona trabajadora podrá solicitar que, en vez de realizar la bolsa horaria requerida se le imputen esas horas como un día de vacaciones o de asuntos propios. Esta solicitud solo se entenderá concedida si es aprobada por la Compañía. No se podrá exigir la realización de más de 17 horas por mes de esta bolsa, salvo pacto en contrario entre la persona trabajadora y la Compañía.

4. Quienes tengan esta bolsa obligatoria y realicen trabajo uno de los 14 días festivos del año o fuera de su rotación (es decir, en sábado noche, domingo mañana y/o domingo tarde), tendrán la opción de solicitar que se les compense con medio plus festivo y que se les descuente un día de su bolsa horaria.

5. Si la persona trabajadora disfruta de un mínimo 6 días laborables de vacaciones continuados en julio o agosto, la Compañía no le podrá exigir, la primera vez que haga uso de este derecho de vacaciones en julio o agosto cada año, la realización de bolsa horaria durante ese período de vacaciones ni tampoco durante los días de descanso previos y/o posteriores a esas vacaciones en julio o agosto.

6. De manera voluntaria cualquier persona trabajadora de los Departamentos de Almacén, Producción de trigo, maíz y chips de los Grupos Profesionales de Soporte a Producción y Personal de elaboración (excepto el personal de supervisión) podrá voluntariamente renunciar a la realización de dicha bolsa de



13 días (equivalente a 104 horas anuales) a partir del año 2024, tal y como indica el punto 2 del presente artículo, con la disminución proporcional correspondiente de su retribución. En el Anexo I se recoge ese salario ajustado.

7. La persona trabajadora que renuncie a la bolsa de horas de 13 días anuales (equivalente a 104 horas anuales) deberá comunicar por escrito al departamento de RRHH durante el mes de noviembre de cada año que, para el año siguiente no desea realizar dicha bolsa, en cuyo caso se hará el ajuste salarial descrito.

8. Desde la voluntariedad, una vez consumida esa bolsa de 104 horas anuales o alcanzado el límite mensual de 17 horas, la Compañía podrá ofrecer la realización de horas ordinarias voluntarias dentro de la jornada total de 1.775 horas. La realización de estas horas ordinarias voluntarias requerirá el consentimiento de la persona trabajadora, no pudiendo ser sancionada ni perjudicada la persona trabajadora que se negase a su realización. Estas horas ordinarias voluntarias, en caso de que la persona trabajadora las realice voluntariamente, se abonarán con el mismo valor que la hora ordinaria.

Artículo 17 CALENDARIO

1. A los efectos de conciliar la vida laboral y familiar, los festivos de carácter autonómico para el año 2023 serán los oficiales propios de la Comunidad de Madrid y los festivos de carácter local serán los del municipio de Aranjuez, toda vez que la mayoría de las personas trabajadoras tienen su residencia en dicho municipio.

2. Para los restantes años de vigencia del Convenio Colectivo, salvo acuerdo entre la Compañía y la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario laboral de referencia será el de Borox.

3. Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año salvo los días festivos oficiales en los términos establecidos en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 18 VACACIONES

1. Las personas trabajadoras disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables. No se computarán como días de vacaciones los días que correspondan de descanso según la rotación habitual.

2. El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las personas trabajadoras tendrán que conocer su inicio del periodo vacacional con al menos dos meses de antelación.

4. La Compañía podrá fijar un período de inactividad productiva de hasta 2 semanas al año en el mes de julio y/o agosto. Dicha circunstancia se contemplará en el calendario laboral del correspondiente año y durante ese período de inactividad será obligatorio el disfrute de vacaciones, salvo aquellas personas que deban realizar algún tipo de tarea de mantenimiento o conservación en esos días.

Artículo 19 HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Ambas Partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

2. Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso a razón de 1,40 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice. Como excepción a lo anterior, en caso de acuerdo individual con la persona trabajadora, se podrán compensar en dinero con el valor según Anexo I.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 20 DEFINICIÓN

1. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán divididas entre el Salario Base Anual y los complementos.

2. Salario Base Anual: El Salario Base Anual remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes a jornada completa (con y sin realización de bolsa horaria) se especifican para cada Grupo Profesional en el Anexo I.

Se divide en 15 pagas, de las cuales 3 serán pagas extraordinarias que se abonarán una en julio, otra en diciembre y otra de forma prorrateada en doce mensualidades.

El devengo de las citadas pagas extraordinarias, será:

- Julio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Tercera Paga: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias no se devengarán y serán minoradas en los días que el contrato de trabajo haya estado suspendido por cualquier causa que suponga suspensión del derecho al salario.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán el Salario Base Anual y los conceptos retributivos del presente Convenio que les correspondiesen proporcionalmente al tiempo trabajado durante ese año.

3. Complemento Especial Convenio: Se establece un complemento especial por la firma de este Convenio Colectivo en las cuantías anuales recogidas en el Anexo I. El devengo y abono será prorrateado en 12 mensualidades.



4. Complemento Fin de Semana: Se devengará la compensación que figura en el Anexo I por jornada completa realizada en turno de fin de semana según rotación establecida (entendiéndose a estos efectos desde las 7:00 horas am del sábado hasta las 7:00 horas am del lunes). Las Partes reconocen que el valor del Complemento Fin de Semana se ha establecido como un porcentaje del Salario Base Anual establecido en este Convenio, de forma que aquellas personas que tengan un Salario Base Anual inferior al que figura en las tablas, verán ajustado proporcionalmente su Complemento Fin de Semana (a modo de ejemplo, personal a tiempo parcial o personal del sistema de rotación 6-4 que opte por no realizar la bolsa). Las Partes reconocen que con esta fórmula de cálculo se está abonando de forma prorrateada la compensación que por dicho Complemento correspondería al período de vacaciones, de modo que el Complemento Fin de Semana no se abonará en vacaciones. Se prorrateará este Complemento Fin de Semana en caso de que no se preste servicios a jornada completa. Este Complemento Fin de Semana se abonará a mes vencido por cada sábado o domingo efectivamente trabajado según rotación establecida (no se devengará entre otros supuestos, en aquellos casos en que haya libranzas, permisos retribuidos, vacaciones o bajas médicas).

5. Complemento Nocturnidad: Se devengará la compensación que figura en el Anexo I por hora trabajada en el turno de noche de 23:00 horas a 7:00 horas. Las Partes reconocen que el valor del Complemento Nocturnidad se ha establecido como un porcentaje del Salario Base Anual establecido en este Convenio, de forma que aquellas personas que tengan un Salario Base Anual inferior al que figura en las tablas, verán ajustado proporcionalmente su Complemento Nocturnidad (a modo de ejemplo, personal a tiempo parcial o personal del sistema de rotación 6-4 que opte por no realizar la bolsa). Las Partes reconocen que con esta fórmula de cálculo se está abonando de forma prorrateada la compensación que por dicho Complemento correspondería al período de vacaciones, de modo que el Complemento Nocturnidad no se abonará en vacaciones. Este Complemento Nocturnidad se abonará a mes vencido por cada hora efectivamente trabajada en el turno de noche (no se devengará entre otros supuestos, en aquellos casos en que haya libranzas, permisos retribuidos, vacaciones o bajas médicas).

6. Complemento por Festivo: Se devengará este Complemento por la prestación de servicios en uno de los 14 días festivos oficiales anuales. También se devengará este Complemento por Festivo si una persona trabajadora prestase servicios en alguno de los siguientes turnos sin que los mismos formen parte de su jornada habitual:

- Turno de sábado noche (23:00 horas a 07:00 horas),
- Turno de domingo mañana (07:00 horas a 15:00 horas)
- Turno de domingo tarde (15:00 horas a 23:00 horas).

A efectos aclaratorios, no se devengará este Complemento por Festivo por la prestación de servicios en alguno de estos turnos cuando la persona trabajadora trabaje de forma habitual en los mismos y ese día en concreto no tuviese que prestar servicios según el turno de rotación.

Este Complemento por Festivo tendrá un valor de 120 euros por jornada completa y se ajustará de forma proporcional en caso de que no se preste la jornada propia de una persona trabajadora a tiempo completo.

Artículo 21 ANTIGÜEDAD

1. Las personas trabajadoras en activo, al cumplir 5 años de antigüedad en la Compañía devengarán un Complemento de Antigüedad equivalente al 5% del Salario Base que se empezará a pagar a partir de la nómina del mes siguiente al cumplimiento de los 5 años.

2. En el momento en que cumplan 10 años de antigüedad en la Compañía, las personas trabajadoras en activo percibirán una gratificación extraordinaria equivalente al valor de una mensualidad del Salario Base Anual, la misma se abonará en la nómina del mes siguiente al cumplimiento de los 10 años.

3. Adicionalmente, al cumplir 10 años de antigüedad en la Compañía se tendrá derecho a un día adicional de vacaciones.

Artículo 22 INCREMENTOS SALARIALES 2024 Y 2025

1. Las cuantías del Salario Base Anual, así como de los Complementos Nocturnidad y Fin de Semana de aplicación, para el año 2023, según se recoge en el Anexo I, se verán incrementadas en 2024 y 2025 según se regula en este artículo.

2. Año 2024:

a. Con efectos de 1 de enero de 2024 se incrementarán las cuantías en un 1%.

b. En caso de que el IPC anual de 2024 (una vez publicado) superase el 2% se procedería a hacer una actualización complementaria del Salario Base Anual a 31 de diciembre de 2024 con efectos de 1 de enero de 2025 en el porcentaje que procediese para que, sumado al 1% del apartado anterior, se lograse un porcentaje de incremento igual al 50% del IPC anual de 2024 (por ejemplo, si el IPC es del 2,5%, la mitad sería 1,25% y la actualización salarial complementaria del Salario Base Anual de 1 de enero de 2025 sería de 0,25%).

3. Año 2025:

a. Con efectos de 1 de enero de 2025 se incrementarán las cuantías en un 2,2%.

b. En caso de que el IPC anual de 2025 (una vez publicado) superase el 2,2% se procedería a hacer una actualización complementaria del Salario Base Anual con efectos de 1 de enero de 2025 hasta equiparar el porcentaje del IPC anual de 2025. En ningún caso la actualización complementaria será superior al 2,3% (es decir, como máxima la subida del Salario Base Anual en 2025 será de 4,5%). A efectos aclaratorios esta actualización salarial complementaria no se extenderá a ningún otro complemento o concepto salarial.



4. A los efectos de esta cláusula, se tomará como referencia la tasa anual del IPC general del mes de diciembre publicado por el INE.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIALES Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Artículo 23 COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE:

1. La Compañía, en los supuestos de baja por incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y siempre que la relación laboral no se haya extinguido o suspendido previamente, complementará desde el primer día de la correspondiente baja médica, las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100% del salario real que viniera percibiendo la persona trabajadora hasta un máximo de 18 meses.

2. La Compañía, en los supuestos de baja por incapacidad temporal por enfermedad o accidente común, previa emisión y aportación del correspondiente parte de baja médica oficial, y siempre que la relación laboral no se haya extinguido o suspendido previamente, complementará a partir del día posterior al quinto (5) día de la correspondiente baja médica, las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100% del salario real que viniera percibiendo la persona trabajadora hasta un máximo de 18 meses.

3. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de hospitalización de la persona trabajadora por enfermedad o accidente común de duración de tres (3) días o superior, la Compañía complementará desde el primer día de la correspondiente baja médica, las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100% del salario real que viniera percibiendo la persona trabajadora, siempre y cuando la hospitalización se produzca dentro de los 5 primeros días de la correspondiente baja médica.

Artículo 24 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

1. La Compañía suscribirá con carácter obligatorio un seguro de vida y accidentes para las personas trabajadoras, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, por la cuantía de 16.807,26 euros.

Artículo 25 CESTA DE NAVIDAD

1. La Compañía entregará a las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo y que estén en activo a día 1 del mes de diciembre, durante cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, una cesta de Navidad como un valor mínimo por persona trabajadora de 35 euros.

Artículo 26 ANTICIPOS

1. No más tarde del 30 de noviembre de cada año, la persona trabajadora podrá solicitar a la Compañía que, a día diez (10) de cada mes del año siguiente se le abone la parte del salario generado durante esos diez días del mes en curso, percibiendo así su salario mensual fraccionado en 2 pagos durante los doce (12) meses del año siguiente. Adicionalmente, las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se podrá solicitar el anticipo de los siguientes conceptos: Salario Base Anual, Complemento Especial Convenio y la Antigüedad, en su caso. Los conceptos salariales variables, dado que no pueden calcularse hasta final de mes, no son susceptibles de anticipo.

Artículo 27 AYUDAS

A. Ayuda al estudio de hijos e hijas de las Personas Trabajadoras

1. La Compañía establece una ayuda anual de cien (100) euros brutos para aquellas personas trabajadoras que tengan un hijo o hija (tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente) que haya obtenido una calificación final total global de sobresaliente al finalizar el curso. Será necesario que el hijo o hija curse ESO, BACHILLERATO o FP1, sea menor de 18 años y que no desempeñe actividad retribuida.

2. También tendrán derecho a esta ayuda aquellas personas trabajadoras que acrediten tener un hijo o hija (tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente) que proceda de otro país en el que ya estuviera matriculado escolarmente y se incorpore por primera vez al sistema educativo en España. En estos casos, la ayuda se concederá durante los dos (2) primeros años de matriculación en España y sin perjuicio de la calificación final que obtenga al finalizar cada curso (de darse las circunstancias recogidas en los apartados 1 y 2 de forma simultánea, solo se percibirá una ayuda).

3. En caso de que ambos progenitores trabajen en la Compañía, solo se abonará a uno de ellos.

4. Para percibir la ayuda la persona trabajadora deberá aportar documentos justificativos de cumplir con los requisitos para la percepción de la misma (p. ej. acreditación de filiación, de calificación global obtenida, de los estudios cursados, de la incorporación al sistema educativo, etc.)

B. Ayuda al estudio de las personas trabajadoras



1. La Compañía concederá una ayuda anual de quinientos (500) euros brutos para aquellas personas trabajadoras que acrediten haber cursado durante el año que se solicita la ayuda anual estudios oficiales de bachillerato, grado medio, grado superior, universitarios o de postgraduado. La persona trabajadora deberá aportar certificado de notas al finalizar el curso, en caso de no haber superado el 50% de las asignaturas o créditos, la persona trabajadora no tendrá derecho a percibir esta ayuda por la realización de dichos estudios.

C. Ayudas para las personas trabajadoras que tengan a su cargo una persona con discapacidad

1. La Compañía concederá una ayuda anual de trescientos (300) euros brutos para aquellas personas trabajadoras que acrediten tener a cargo un hijo o hija (tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente) de hasta 21 años con discapacidad igual o superior al 33%. Para ello, la persona trabajadora deberá acreditar la relación de filiación y el grado de minusvalía a la Compañía mediante la correspondiente documentación.

2. En caso de que ambos progenitores trabajen en la Compañía, solo se abonará a uno de ellos.

Artículo 28 PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN

1. PERMISOS RETRIBUIDOS:

1. La persona trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud y justificación, a los permisos retribuidos desarrollados en este artículo.

2. A los efectos de este artículo, se entenderá que la persona trabajadora debe hacer un desplazamiento cuando el mismo suponga recorrer una distancia igual o superior a 50 kilómetros de viaje en cada sentido desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el lugar que el hecho causante requiera.

3. Cuando el hecho causante suceda en un día no laborable para la persona trabajadora, el inicio del disfrute y cómputo del permiso comenzará al día laborable siguiente inmediato. Si el hecho causante del permiso retribuido se produjese en día laborable para la persona trabajadora, ese será el día inicial del permiso. El permiso retribuido se deberá disfrutar durante la vigencia del hecho causante que, en su caso, genere el derecho al mismo.

4. Los hechos causantes que generan derecho a permisos retribuidos y su duración son:

a) Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días más.

b) Cinco días, de conformidad con lo previsto legalmente, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de que la regulación legal de este permiso se modificara, se estará a lo que disponga la ley en cada momento.

d) Quince días naturales por contraer matrimonio o registro de pareja de hecho, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones. Este permiso no podrá disfrutarse en caso de que la persona trabajadora ya hubiese disfrutado del mismo por la inscripción en el registro de parejas de hecho o el matrimonio con la misma persona.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica con un límite máximo anual de 32 horas por persona trabajadora.

g) Dos días por cambio de domicilio habitual de la persona trabajadora.

h) Un día natural por contraer matrimonio de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad

h) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para las personas trabajadoras que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

i) Todas las personas trabajadoras podrán disponer de dos días retribuido para asuntos propios sin justificar, solicitándolo con al menos cuatro días de antelación y que será obligatorio de conceder salvo coincidencias con ausencias de personal o que afecte significativamente a la producción.

j) Las personas trabajadoras con «Permiso de Lactancia» previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada, que se podrá acumular en 15 jornadas completas de trabajo, según acuerdo que llegue con la compañía.

l) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido anual por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los hijos o hijas menores de 12 años. En el caso de que la prestación de servicios de los progenitores sea para la Compañía, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

m) De conformidad con la legislación vigente en el momento de firma del Convenio, 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. En caso de que la regulación legal de este permiso se modificara, se estará a lo que disponga la ley en cada momento.

n) De conformidad con la legislación vigente en el momento de firma del Convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a un máximo de cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo y aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

En caso de que la regulación legal de este permiso se modificara, se estará a la regulación vigente en cada momento.

2 REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

3 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

4 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

5 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

Se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación en cada momento.

6 SUPUESTO DE DISCAPACIDAD DEL HIJO O HIJA

Se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación en cada momento.

Artículo 29 MEDIDAS PARA DESINCENTIVAR EL ABSENTISMO

1. Aquellas personas trabajadoras que durante un año natural no se hubieran ausentado más de un (1) día en cada semestre al trabajo, tendrán derecho a un (1) día adicional de vacaciones en el año natural siguiente.

2. A estos efectos, no se considerarán ausencias del trabajo las debidas a las siguientes causas:

a. Permisos retribuidos disfrutados por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de cónyuges, hijos y padres.

b. Permisos retribuidos por matrimonio o registro de la pareja de hecho y nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

c. Suspensiones del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

d. Enfermedad profesional y/o accidentes de trabajo.

e. Las horas para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f. Días de vacaciones y asuntos propios.

Artículo 30 PLAN DE IGUALDAD

1. La Compañía asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de sexo ni de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada.

2. Este compromiso queda fijado y regulado en el contenido del plan de igualdad vigente en cada momento y que será de aplicación y obligado cumplimiento tanto para la Compañía como para las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30 PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo y la legislación aplicable.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras.

**Artículo 31 GRADUACIÓN DE LAS FALTAS****1. SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:**

- a) La impuntualidad no justificada de hasta tres veces en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) Las discusiones con compañeros de trabajo.
- c) Las faltas evidentes de aseo y limpieza, siempre que no tengan incidencia en calidad, seguridad y/o salud.

- d) El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.

2. SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:

- a) Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.

- b) Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por él/ella.

- c) Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.

- d) Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.

- e) La reincidencia en falta leve dentro del término de tres meses.

- f) La impuntualidad no justificada de cuatro o cinco veces en un mes en la entrada o salida del trabajo.

Será también grave si el total de retrasos totalizan más de treinta minutos al mes con independencia del número de entradas o salidas al trabajo impuntuales.

3. SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

- a) La falta de puntualidad en entrada o salida del trabajo en más de cinco veces en el período de un mes. Será también muy grave si se registran 4 horas o más de faltas de puntualidad en un mes con independencia del número de entradas o salidas al trabajo impuntuales.

- b) Tres o más faltas injustificadas al trabajo en un período de tres meses.

- c) El fraude, hurto o robo tanto a la Compañía, como a otras personas trabajadoras de la Compañía.

- d) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a superiores, compañeros o subordinados.

- e) La violación de secreto de obligada reserva.

- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente al trabajo.

- g) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene, debidamente advertida.

- h) La no realización de la formación obligatoria exigida para el puesto de trabajo ofrecida por la Compañía.

- i) La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

- j) Las transgresiones de la buena fe contractual así como los incumplimientos en materia de calidad, seguridad y salud dada la transcendencia y riesgos que entrañan para las personas trabajadoras, negocio y consumidores.

- k) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- l) Fumar en cualquiera de las instalaciones de la Compañía, así como no utilizar mascarilla y resto de EPIS entregados por la Compañía.

- m) Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados que resulten especialmente graves.

Artículo 32 SANCIONES

- 1. Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta. Despido.

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

Artículo 33 SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre infracciones y sanciones en el orden social, y Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los empresarios, así como de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente, representan las garantías de las personas trabajadoras en un Estado Social y Democrático de Derecho.

A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las Partes firmantes del presente convenio colectivo, así como al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 34. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras es una prioridad por ambas Partes, para lograrlo se requiere el establecimiento y planificación de la actividad preventiva que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos a partir de la evaluación de los mismos. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de todos los implicados sino también fomentar una nueva cultura de la prevención.

Todo ello en el marco de la legislación vigente en materia de seguridad y salud y en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como el RD 39/1997 sobre servicios de prevención.

a) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS:

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Compañía de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico de la Compañía se concreta en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras

b) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA:

La acción preventiva se planificará por la Compañía a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, la Compañía realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

c) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN:

La Compañía proporcionará a las personas trabajadoras todos los equipos de protección individual que sean necesarios para el trabajo a realizar y que estén definidos en los procedimientos de trabajo de la empresa, en la evaluación de riesgos y/o en las instrucciones de trabajo, así como en señalización del centro de trabajo. De igual forma la Compañía adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados al trabajo a realizar y garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

Existirán botiquines en el centro de trabajo para proporcionar primeros auxilios básicos en caso de accidente leve.

d) DERECHO DE INFORMACIÓN:

La Compañía adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de las personas trabajadoras de la Compañía, así como a cada puesto de trabajo o función.

- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos identificados.

- Las medidas de emergencia y evacuación adoptadas conforme al artículo 20 de la LPRL.

- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto las personas trabajadoras tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) DERECHO A LA FORMACIÓN:

En cumplimiento del deber de protección, la Compañía deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. Cuando no sea posible, como tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, se compensará como hora efectiva de trabajo según corresponda o con tiempo de descanso, según se acuerde con la persona trabajadora. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultadas y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Dado que la Compañía cuenta con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

g) DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN:

Los delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados por la Compañía, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.



En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Acompañar a los técnicos en las visitas para las tomas de datos de las evaluaciones de riesgos. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones. Ser informados sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras respetando la intimidad de las personas trabajadoras y sin incumplir la normativa en materia de protección de datos.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, comunicarse con las personas trabajadoras durante la jornada siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- Recabar de la Compañía la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas a la Compañía. La decisión negativa de la Compañía a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

- Dotación por parte de la Compañía de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

Artículo 35. DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Las personas trabajadoras deberán, en particular:

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

- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por la Compañía 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 los que ésta tenga lugar- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos racionales, e riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el 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 la salud de las personas trabajadoras.

2. El incumplimiento por las personas trabajadoras de estas obligaciones, estando informadas de las mismas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) .

Artículo 36. RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL

1. La Compañía garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, la periodicidad la marcará el médico de vigilancia de la salud y será al menos de manera anual. Será de carácter obligatorio para el personal de elaboración y el personal de soporte a producción.

Artículo 37. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

1. En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 38 DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1. Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras el Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales de la sección sindical de la empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 39 DE LOS SINDICATOS

1. Las Partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

**Artículo 40 DE LA ACCIÓN SINDICAL**

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la Compañía o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Compañía, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas trabajadoras afiliadas al sindicato en general, la Compañía a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en caso de que la Compañía o el centro de trabajo cuente con más de doscientos cincuenta (250) personas trabajadoras.

Artículo 41 DE LOS CARGOS SINDICALES

1. Quienes ostenten cargos electivos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de sus funciones sindicales, propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o de las personas trabajadoras, previa comunicación a la dirección de la Compañía y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

d) La representación sindical que participe en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del Convenio Colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 42 DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. En la Compañía, o, en su caso, en los centros de trabajo, siempre que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en el comité de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la Compañía o centro de trabajo. De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Compañía la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la Compañía ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la Compañía previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 43 COMITÉ DE EMPRESA

1. 1.- Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

a) SER INFORMADOS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

1.- Trimestralmente sobre (i) la evolución general del sector económico al que pertenece la Compañía, (ii) sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. (iii) sobre las previsiones de la Compañía de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación (iv) de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus



consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen (v) sobre la evolución probable del empleo

2.- Con carácter previo a su ejecución por la Compañía, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Compañía, sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Compañía que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo, sobre los planes de formación profesional, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

2. GARANTÍAS: Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité, para el ejercicio de sus funciones de representación. Teniendo en cuenta que la Compañía tiene más de 250 personas trabajadoras actualmente, el crédito horario (en tanto que la plantilla no sea inferior a ese umbral) será de 35 horas mensuales.

Prevía comunicación a la dirección de la Compañía podrá establecerse la acumulación de horas de los distintos miembros de la representación de las personas trabajadoras, de uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo y con objeto de facilitar la mayor información de carácter sindical en el seno de la empresa, reconoce la obligación del Tablón de Anuncios.

Artículo 44 CUOTA SINDICAL

1. A requerimiento de los sindicatos, la Compañía descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras con autorización escrita de éstas, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato en cuestión.

Artículo 45 PRÁCTICAS ANTISINDICALES

1. Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 46 DE LOS DISCAPACITADOS

1. Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de las personas trabajadoras minusválidas, hasta alcanzar en empresas de más de cincuenta trabajadores un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogándose a los beneficios existentes

CAPÍTULO X**VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN****Artículo 47 COMISIÓN PARITARIA****A) DEFINICIÓN:**

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas Partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

B) COMPOSICIÓN:

La Comisión Paritaria estará formada por un máximo seis (6) miembros, tres (3) miembros en representación de las personas trabajadoras y tres (3) 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.

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.

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

C) FUNCIONES:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- c) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones, conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- f) Ambas Partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) SEDE DE LA COMISIÓN:

La sede de la Comisión Paritaria estará en el centro de trabajo de Borox de la Compañía.

E) PROCEDIMIENTO:

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.

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.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la Presidencia y a la parte no convocante, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

El Presidente y/o Secretario convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud, salvo que las partes pactasen otro plazo para la reunión. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Artículo 48. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Ambas partes acuerdan someterse al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras y la Compañía.

2. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha.

[illegible]

[illegible]



OFICINA	PERSONAL ENCARGADO MASAS	18.392,24	57,80	51,88	2.023,15	3,48	3,19	1.839,22	876,00						17.288,70	54,34	48,76	1.901,76	3,27	3,00	1.728,87	876,00	10,36	11,40
	RESPONSABLE DE ENVASADO	18.392,24	57,80	51,88	2.023,15	3,48	3,19	1.839,22	876,00						17.288,70	54,34	48,76	1.901,76	3,27	3,00	1.728,87	876,00	10,36	11,40
	PERSONAL DE SUPERVISIÓN	18.630,00	58,55	52,55	2.049,30	3,53	3,23	1.863,00	876,00														10,50	11,55
	JEFATURA DE TURNO	19.320,00	60,72	54,49	2.125,20	3,66	3,35	1.932,00	876,00														10,88	11,97
	PERSONA RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN DE CALIDAD	17.216,19	-	-		-	-		876,00														9,70	10,67
	PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.270,72	-	-		-	-		876,00														9,17	10,08
	PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO	17.216,19	-	-		-	-		876,00														9,70	10,67
	JEFATURA	19.320,00	-	-		-	-		876,00														10,88	11,97

El importe de los complementos Plus Fin de Semana y Plus Nocturnidad que aparecen en esta tabla, son el resultado de aplicar un porcentaje al salario base. El salario base y dichos complementos se devengarán y abonarán de manera proporcional a la jornada realizada.

Asimismo, las cuantías que figuran en las columnas "Plus Fin de Semana Anualizado" y "Plus Nocturnidad Anualizado" se incluyen únicamente a título informativo y se han calculado asumiendo la realización de 35 turnos de fin de semana y 528 horas nocturnas respectivamente al año. Por lo tanto, cada persona trabajadora percibirá en cómputo anual el Plus Fin de Semana y el Plus Nocturnidad en función de los turnos de fin de semana y horas nocturnas que efectivamente realice. Es decir, en función de cada caso particular la cifra anualizada podrá ser superior, inferior o igual a la que figura en esas columnas.



GRUPO PROFESIONAL	NUEVA SEGÚN PUESTO	CONDICIONES APLICABLES AL PERSONAL QUE NO REALICE LA BOLSA HORARIA DEL ART 16.									
		SALARIO BASE ANUAL	VALOR DIARIO PLUS FIN DE SEMANA POR DIA TRABAJADO (INCLUYENDO LA COMPENSACIÓN PRORRATEADA EQUIVALENTE AL PERIODO DE VACACIONES)	VALOR DIARIO PLUS FIN DE SEMANA POR DIA TRABAJADO	PLUS FIN DE SEMANA ANUALIZADO 11% DE SBA ASUMIENDO EL HABER TRABAJADO 35 FINES DE SEMANA AL AÑO	PLUS NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA DE 23:00 A 7:00 (INCLUYENDO LA COMPENSACIÓN PRORRATEADA EQUIVALENTE AL PERIODO DE VACACIONES)	PLUS NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA DE 23:00 A 7:00	PLUS NOCTURNIDAD ANUALIZADO 10% DE SBA ASUMIENDO LA REALIZACIÓN DE 528 HORAS DE NOCTURNIDAD AL AÑO	PLUS CONVENIO		
ÁREA SOPORTE A PRODUCCIÓN	PERSONAL DE ALMACÉN	17.175,68	53,98	48,44	1.889,32	3,25	2,98	1.717,57	876,00		
	PERSONA RESPONSABLE DE EQUIPO DE ALMACÉN	17.360,65	54,56	48,97	1.909,67	3,29	3,01	1.736,07	876,00		
	PERSONAL TÉCNICO DE CALIDAD	20.935,28	65,80	59,05	2.302,88	3,97	3,63	2.093,53	876,00		
	PERSONAL BASE DE LIMPIEZA	16.330,11	51,32	46,06	1.796,31	3,09	2,84	1.633,01	876,00		
	PERSONA RESPONSABLE DE LIMPIEZA	18.576,16	58,38	52,39	2.043,38	3,52	3,23	1.857,62	876,00		
	PERSONAL RESPONSABLE DE EQUIPO DE LIMPIEZA	17.360,65	54,56	48,97	1.909,67	3,29	3,01	1.736,07	876,00		
	PERSONAL TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	17.360,65	54,56	48,97	1.909,67	3,29	3,01	1.736,07	876,00		
	PERSONAL TÉCNICO DE	17.360,65	54,56	48,97	1.909,67	3,29	3,01	1.736,07	876,00		

[illegible]

[illegible]



ANEXO II GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	DESCRIPCIÓN
ÁREA SOPORTE A PRODUCCIÓN	PERSONA RESPONSABLE DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO	Persona responsable de la seguridad y la disciplina del grupo de mecánicos asignado. Se responsabilizará de la eficacia y rapidez de los trabajos de mantenimiento durante su turno de trabajo.
	PERSONA RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN DE MANTENIMIENTO	Persona encargada de gestionar y distribuir el trabajo entre los diferentes equipos de mantenimiento y realizar las tareas administrativas del mismo.
	PERSONA RESPONSABLE LIMPIEZA	Persona responsable de la gestión del equipo de limpieza y la organización y ejecución de la limpieza de planta, así como asegurarse del aprovisionamiento de los materiales y herramientas necesarios para ello.
	PERSONAL BASE DE LIMPIEZA	Persona trabajadora que se ocupa de la limpieza y aseo del centro de trabajo siguiendo el plan de limpieza establecida
	PERSONAL DE ALMACÉN	Persona que se encargada de la recepción de mercancías, carga y descarga de camiones, almacenamiento de productos y suministro a producción y demás departamentos de los productos solicitados por medios mecánicos y/o manuales.. Almacenamiento, etiquetado y movimiento de productos y materiales.
	PERSONAL TÉCNICO DE AUTOMATIZACIÓN	Persona que con el conocimiento necesario se encarga del mantenimiento correctivo y preventivo de la maquinaria automatizada, y da apoyo en la no automatizada.
	JEFATURA DE MANTENIMIENTO	Persona que tiene 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, así como tomar las decisiones estratégicas para el crecimiento de la compañía en el área de mantenimiento.
	PERSONA RESPONSABLE DE EQUIPO DE ALMACÉN	Persona encargada de uno del un equipos de almacén. Será el responsable de la seguridad y la disciplina del grupo de personal almacén asignado. Se responsabilizará de la eficacia y rapidez de los trabajos de almacén, etiquetado, movimiento de productos y materiales durante su turno de trabajo.
	PERSONA RESPONSABLE DE EQUIPO DE LIMPIEZA	Persona responsable de la gestión del equipo de limpieza y la organización y ejecución de la limpieza de planta, así como asegurarse de el aprovisionamiento de los materiales y herramientas necesarios para ello.
	PERSONAL TÉCNICO DE CALIDAD	Persona trabajadora con la Titulación necesaria y suficiente, para ser el responsable de los controles de calidad en el ciclo de producción. Se responsabilizará de asegurar que el producto final cumple con los estándares de calidad requeridos por la compañía y la legislación vigente.
	PERSONAL TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	Persona que atenderá el mantenimiento e instalación de la maquinaria y proveerá servicios para la mejora de la misma, tanto preventivas y correctivas y de las demás instalaciones de la compañía.
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Persona que realiza tareas elementales administrativas o de apoyo, así como cualquier tarea derivada de aquéllas dando soporte a producción.



OFICINA	JEFATURA DE TURNO	Persona responsable del turno que organiza los recursos técnicos y humanos de su turno.
	JEFATURA	Persona, provista o no de poderes de la empresa, tiene 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, así como tomar las decisiones estratégicas para el crecimiento de la compañía
	PERSONA RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN DE CALIDAD	Persona encargada del equipo de Técnicos de Calidad de Planta y/o del sistema de gestión de calidad de la planta. Será el responsable a través de su equipo de velar por que los materiales, productos finales, procesos de producción etc. cumplan con la legislación vigente en cada momento.
	PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Persona que realiza tareas elementales administrativas o de apoyo, así como cualquier tarea derivada de aquéllas. .
	PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO	Persona con iniciativa, responsabilidad y autonomía que realiza tareas administrativas, con o sin equipo, bien de carácter general o de apoyo a jefatura. Cuentan con formación específica con o sin titulación.



PERSONAL ELABORACIÓN	PERSONAL DE SUPERVISIÓN	Persona encargada de la organización y control de todas las operaciones y funciones auxiliares, así como del equipo de una sección de la planta asignada.
	AYUDANTE DE SUPERVISOR	Persona encargada de dar soporte al supervisor de turno de Chips/Maíz, en sus responsabilidades diarias, ayudando con el control del proceso en las líneas, siguiendo los procedimientos y políticas que se aplican al área. El ayudante es el segundo responsable del área y sustituye al supervisor durante sus ausencias. Está a cargo del equipo del departamento de envasado y/o encajado.
	AYUDANTE RESPONSABLE DE ENVASADO-MULTIVAC	Persona encargada de dar soporte al responsable de envasado en sus tareas diarias, ayudando con el control de las líneas, siguiendo los procedimientos y políticas que se aplican al área. Especializado en la envasadora Multivac.
	AYUDANTE RESPONSABLE DE ENVASADO	Persona encargada de dar soporte al responsable de envasado en sus tareas diarias, ayudando con el control de las líneas, siguiendo los procedimientos y políticas que se aplican al área. Es el segundo responsable del área de packaging, y sustituye al responsable de envasado en caso de ausencia de éste.
	PERSONA RESPONSABLE DE ENVASADO	Persona trabajadora encargada de realizar los trabajos del área de Envasado con capacidad de realizarlos de manera autónoma y que está a cargo del equipo del departamento de envasado y/o encajado.
	PERSONAL BASE DE PRODUCCIÓN / ENVASADO	Persona encargada de dar apoyo y realización de las tareas encomendadas dentro del área de producción que le corresponde.
	PERSONAL DE AYUDA MASAS	Persona encargada del dar apoyo y realizar tareas encomendadas dentro del área de producción que le corresponde.
	PERSONAL DE CURVA	Persona encargada de dar apoyo y realización de las tareas encomendadas dentro del área de producción que le corresponde
	PERSONAL DE HORNOS	Persona que realiza los trabajos del área de Hornos de manera autónoma.
	PERSONAL DE HORNOS & MASAS	Persona que bajo la responsabilidad del supervisor se encarga del control del funcionamiento de las áreas de hornos, enfriador y masas. Revisar el plan de producción para obtener las fórmulas necesarias en función de la masa a producir y las cantidades requeridas, alimentar las líneas de producción, realizar el cambio de big-bags según sea necesario.
	PERSONAL DE MASAS	Persona que realiza los trabajos del área de masas de manera autónoma.
	PERSONAL ENCARGADO HORNOS	Persona trabajadora encargada de realizar los trabajos del área de Hornos con capacidad de realizarlos de manera autónoma y que está a cargo del equipo del departamento de hornos
	PERSONAL ENCARGADO MASAS	Persona trabajadora encargada de realizar los trabajos del área de Masas y pesadas con capacidad de realizarlos de manera autónoma y que está a cargo del equipo del departamento de masas
	PERSONAL ENCARGADO TAVIL- ROBOT	Persona trabajadora encargada de realizar los trabajos del área de Tavil con capacidad de realizarlos de manera autónoma y que está a cargo del equipo del departamento de Tavil.
	PERSONAL FORMADORA	Persona encargada de dar apoyo y realización de las tareas encomendadas dentro del área de producción que le corresponde
	PERSONAL MULTIVAC	Persona trabajadora encargado de realizar los trabajos del área de Envasado, especializado en la envasadora Multivac, con capacidad de realizarlos de manera autónoma.
	PERSONAL POLIVALENTE DE HORNOS	Persona encargada del dar apoyo y realizar tareas encomendadas dentro del área de producción que le corresponde.
	PERSONAL TAVIL PICK & PLACE/CERRADORA	Persona que realiza los trabajos del área de Tavil de manera autónoma.

En Toledo, a 5 de diciembre de 2023.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-6871