CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo «Aperitivos Matarile», S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2014.
Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.
Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.
Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.
Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:
Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo «Aperitivos Matarile», S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2014.
Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.
Sevilla a 10 de enero de 2012.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «APERITIVOS MATARILE», S.A., Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Aperitivos Matarile», S.A., y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de «Aperitivos Matarile», S.A., sito en carretera Marchena-La Puebla de Cazalla, km. 1, de la localidad de

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Marchena (Sevilla).

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

La duración de este Convenio Colectivo será de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 2011 y hasta el 31 de diciembre del año 2014, ambos inclusive. Llegada la indicada fecha de finalización se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, y así sucesivamente, si no media denuncia. La denuncia deberá efectuarse entre el 1 de septiembre de 2014 y hasta el 30 de noviembre de ese mismo año, o en las mismas fechas de cada año si se produjera su prórroga, y habrá de hacerse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte por cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción y contenido. De dicha comunicación se dará traslado a la autoridad laboral.
Efectuada la denuncia en los términos indicados, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la pérdida de vigencia del Convenio, se constituirá la Comisión Negociadora, entendiéndose la fecha de su válida constitución como fecha de inicio de las negociaciones, las cuales no podrán tener una duración superior a nueve meses. De mantenerse las discrepancias entre las partes negociadoras transcurrido el indicado plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, ambas partes someterán las mismas al proceso de mediación que fijen los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal a los que se adhieran, una vez vigentes.
Durante las negociaciones, el presente Convenio mantendrá su vigencia, sin perjuicio de la posibilidad de suscribir acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

5.1. La Comisión Paritaria estará integrada por el comité de empresa y la dirección de la empresa. Las partes podrán llevar los asesores que estos determinen, y asimismo, y de mutuo acuerdo, nombrarán un Presidente, encargado de la moderación de los debates en el seno de la misma, y un Secretario, encargado de levantar las actas de las reuniones, con el visto bueno del Presidente.
5.2. La Comisión Paritaria se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días, contados a partir de la fecha de solicitud o cuando ello fuera necesario para el ejercicio de sus competencias.
5.3. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas

representaciones sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse. En caso de desacuerdo entre cada una de las representaciones, ésta reflejarán en la resolución correspondiente sus posiciones, fundamentándolas sucintamente.
5.4. En todo caso, cualquier cuestión que sea sometida a la consideración de la Comisión Paritaria, deberá ser formulada por escrito, con expresión clara de los hechos en que se basa y la pretensión concreta que se ejercita. El plazo máximo de resolución por parte de la Comisión Paritaria será de cinco (5) días laborables.
5.5. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:
a) Conocimiento y resolución con carácter previo de las cuestiones derivadas de la vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio que le sean sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores. En esta materia la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, será obligada. La parte que inste el conflicto, deberá formalizar ante la Comisión, a esos efectos, una solicitud por escrito, con expresión clara y concreta de los hechos, fundamentos y peticiones que se formulan.
Recepcionada por la Comisión tal solicitud, el plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas sobre dicha materia será de cinco (5) días laborables.
b) Conocimiento y resolución con carácter previo de las cuestiones derivadas de la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que no impliquen modificación del Convenio cuando, tras la finalización del período de consultas, este haya finalizado sin acuerdo. En esta materia la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, será obligada. La parte que inste el conflicto, deberá formalizar ante la Comisión, a esos efectos, una solicitud por escrito, con expresión clara y concreta de los hechos, fundamentos y peticiones que se formulan. El plazo máximo para formular tal solicitud será de dos (2) días hábiles a contar desde la finalización del período de consultas sin acuerdo. Recepcionada por la Comisión tal solicitud, el plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas sobre dicha materia será de cinco (5) días laborables.
c) Cualquier otra competencia que tenga atribuida en virtud del presente Convenio o por disposición legal.

Artículo 6. Subcontratación.

Queda prohibida para la empresa la subcontratación de las operaciones o labores que corresponden a su propio ciclo productivo, en concreto las que son inherentes a la producción. Quedan excluidas de tal prohibición las tareas complementarias o no nucleares.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo

orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, siendo que si se declarara nula cualquiera de estas cláusulas, quedará sin efecto el Convenio Colectivo completo, comprometiéndose a negociar uno nuevo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Calendario laboral.

Se establece una jornada de general aplicación para todos los trabajadores de 1.808 horas anuales, de lunes a viernes, que se distribuye de acuerdo a lo establecido en el apartado siguiente.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

1. Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo. El horario de trabajo será desde las 5.45 horas a las 14.00 (turno de mañana), desde las 14.00 horas a las 22.15 (tarde) y desde las 22.15 horas a las 6.30 (noche) o de 8.30 h a 18:30 (turno partido para oficinas), en este último caso con dos horas de parada para tiempo de comida.
Para los turnos de mañana y tarde se establecen rotaciones semanales, excepto para ciertos puestos que se determinarán por la Dirección de la empresa en función de cuestiones organizativas.
En los supuestos de jornada continuada se establece un período de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.
Se establece que por causas organizativas, el horario de limpieza se desarrollará en horario de 22:00 a 06:00 (noche), no siendo de aplicación el régimen de trabajo a turno, por lo que el personal adscrito no será objeto de rotación.
2. La empresa, durante los años 2011, 2012 y 2013, por razones de necesidad y urgencia, aumento o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción, podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un total de cuarenta (40) horas de la jornada pactada respecto de cada trabajador. Cuando la empresa haga uso de esta posibilidad, deberá comunicar al Comité de Empresa y al trabajador o trabajadores afectados la distribución de la jornada semanal que le corresponda desempeñar con una antelación mínima de siete (7) días naturales, distribución irregular que en todo caso deberá respetar las reglas de descanso entre jornadas establecidas en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.
En dicha comunicación, la empresa también informará de sus causas y alcance.
Salvo pacto en contrario, la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos.
La aplicación de esta medida no derivará en períodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo ni tampoco implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso

de extinción de la relación laboral, se regularizará en el finiquito.
Durante el año 2014, y previo acuerdo de la Comisión Paritaria, se fijará el número máximo de horas que la empresa podrá distribuir irregularmente durante dicho año. En caso de desacuerdo, el número de horas que la empresa podrá distribuir irregularmente durante el año 2014, será de treinta (30) por cada trabajador.

Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborales al año, que se disfrutarán dentro del año natural, y en las fechas que se fijen de común acuerdo por las partes firmantes, estableciéndose para tal efecto un calendario de vacaciones en el mes de marzo.
En el período comprendido entre el 15 de junio a 15 de septiembre, se establecerán 3 semanas seguidas de vacaciones, estableciéndose 2 turnos de vacaciones. Se intentará que el máximo de periodo vacacional sea en los meses julio y agosto, siendo rotativo para los trabajadores todos los años.
Se dará libertad a los trabajadores para cambiar de turno con un compañero de la misma categoría del otro grupo de vacaciones, siendo que se comunicará a la Dirección de la empresa con la suficiente antelación, pudiendo denegarse por razones organizativas.
Las discrepancias que surjan sobre la relación entre las situaciones de incapacidad temporal y el derecho al disfrute de las vacaciones, podrán ser planteadas ante la Comisión Paritaria para su resolución, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a ejercitar las acciones que legalmente procedan en esta materia.
Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 11. Clasificación profesional y movilidad funcional.

1. La clasificación del personal se realizará en grupos profesionales y categorías profesionales, quedando estas últimas definidas en el Anexo II de este Convenio. Ambas circunstancias (grupo y categoría) definirán la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa. En materia de movilidad funcional, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.
2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:
I Grupo Profesional I: Administración y Ventas.
II Grupo Profesional II: Jefatura.

III Grupo Profesional III: Fabricación, Almacén, Calidad y Limpieza.
IV Grupo Profesional IV: Mantenimiento.
3. Quedan incluidas dentro del Grupo Profesional I las siguientes categorías profesionales:
a. Jefe de Administración.
b. Técnico de Administración.
c. Oficial de 1.ª Administrativo.
d. Oficial de 2.ª Administrativo.
e. Auxiliar Administrativo.
f. Promotor de Ventas.
4. Quedan incluidas dentro del Grupo Profesional II las siguientes categorías profesionales:
a. Director de Fabricación.
b. Jefe de Ventas.
c. Jefe de Mantenimiento.
5. Quedan incluidos dentro del Grupo Profesional III las siguientes categorías profesionales:
a. Encargado.
b. Oficial de 1.ª de Producción.
c. Oficial de 2.ª de Producción.
d. Ayudante de Producción.
e. Oficial de 1.ª de Envasado y Acabado.
f. Oficial de 2.ª de Envasado y Acabado.
g. Especialista de Envasado.
h. Carretillero.
i. Ayudante de Envasado y Acabado.
j. Oficial de 1.ª de Oficios Auxiliares.
k. Oficial de 2.ª de Oficios Auxiliares.
l. Ayudante de Oficios Auxiliares.
m. Jefe de Calidad.
n. Oficial de 1.ª de Laboratorio.
o. Oficial de 2.ª de Laboratorio.
p. Auxiliar de Laboratorio.
6. Quedan incluidos dentro del Grupo Profesional IV las siguientes categorías profesionales:
a. Oficial de 1.ª de Mantenimiento.
b. Oficial de 2.ª de Mantenimiento.
c. Ayudante de Mantenimiento.
7. La movilidad funcional prevista en el art. 39.1 del Estatuto de los Trabajadores deberá ser comunicada al trabajador con una antelación mínima de tres días naturales, salvo que por necesidades perentorias de la actividad ello no sea posible. La permanencia del trabajador en una categoría profesional superior a la que le corresponde, producto de la movilidad funcional contemplada en el citado art. 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá un límite máximo de seis meses

en un año u ocho durante dos años, pudiendo proponerse por la representación de los trabajadores y ante la Comisión Paritaria, el ascenso del trabajador o trabajadores afectados si se superaran dichos límites; la permanencia del trabajador en una categoría profesional inferior a la que le corresponde como producto de la movilidad funcional contemplada en el art. 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá un límite máximo de cuatro meses en un año u ocho durante dos años.
8. La movilidad funcional en todo caso se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo III. Licencias y excedencias.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación fehacientes, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:
a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijos y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Sevilla, el plazo será de cuatro días naturales.
c) Un día por fallecimiento de tíos o sobrinos.
d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
f) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes oficiales.
g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
h) Por el tiempo indispensable para asistir al especialista médico incluyendo el tiempo de traslado al mismo, debidamente justificado. No obstante, cuando la cita para asistir al especialista sea conocida con antelación, el trabajador deberá poner inmediatamente en conocimiento de la empresa la fecha de dicha cita, con el objeto de que pueda adaptar su turno de trabajo y evitar su ausencia si ello fuera posible.
i) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de ocho (8) años al médico, debidamente justificado, con un límite anual de quince (15)

horas y siempre y cuando concurran las siguientes condiciones:
• La asistencia médica deberá ser prestada en los servicios públicos de salud.
• Dicho permiso se concederá siempre y cuando el cónyuge o pareja de hecho del trabajador realice trabajo por cuenta ajena en jornada coincidente con la de aquél, debiendo justificar tal circunstancia mediante declaración jurada en la que conste la empresa y jornada del cónyuge o pareja.
j) Un día de asuntos propios. Este permiso retribuido estará sujeto a las siguientes condiciones:
a. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, durante el período del domingo de Ramos al lunes de Pascua, ambos incluidos, el día anterior o posterior a cualquier festivo nacional, autonómico o local, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
b. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo o por más de un (1) trabajador perteneciente a la misma categoría profesional. La superación de estos umbrales otorgará a la empresa la facultad de denegar el permiso por asuntos propios solicitado.
k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, justificando esa situación mediante certificado de empadronamiento o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Artículo 13. Derechos vinculados al parto, lactancia, maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

1. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad o acumularlos en jornadas completas y disfrutarlo a continuación de la baja por maternidad. Este tiempo será el equivalente a catorce días naturales y se incrementara proporcionalmente en los casos de partos múltiples. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban, permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, si bien la reducción salarial solo será de aplicación sobre la segunda hora.
3. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe

otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
4. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.
6. La reducción de la jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
7. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando se sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.
Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial.
8. En el supuesto de parto, la suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uno de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a constancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de ocho años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión de distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con límites señalados
En los casos de disfrute de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá

exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país original del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
9. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 14. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. El trabajador excedente 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.

Capítulo IV. Contratación laboral.

Artículo 15. Contratación.

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

Artículo 16. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1. A los efectos previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo vigentes en cada momento, se acuerda que las actividades en la que podrá utilizarse esa modalidad contractual, dentro de la empresa, serán las siguientes:
a) Para atender las circunstancias del mercado que impliquen la necesidad de efectuar un acopio de producto terminado para su posterior distribución en período de disminución de la capacidad de fabricación por vacaciones o por cualquier otra circunstancia similar.
b) Para atender el incremento de tareas que se produzcan como consecuencia del lanzamiento de un nuevo producto, implantación de una campaña comercial o captación de un nuevo cliente.
c) Para atender las necesidades de producción derivadas de un exceso de pedidos superior, en un 5%, al existente en el trimestre anterior.
d) Para atender la acumulación de tareas derivadas de la modificación de las máquinas, de los procesos productivos, y en general, cualquier variación de la actividad normal que le derive del traslado de la fábrica a su nueva ubicación.
En el caso de que se concierte inicialmente por un período inferior al legalmente previsto, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.
2. Se creará una bolsa de trabajadores eventuales integrada por todos aquellos que, con tal carácter, hayan prestado servicios en la empresa tanto durante los cuatro (4) años anteriores a la firma del presente convenio como durante su vigencia, comprometiéndose la empresa a cubrir sus necesidades de empleo eventual con el personal que integra dicha bolsa, siempre y cuando dichas personas cumplan las condiciones exigidas en cuanto a la formación y/o titulación necesaria para el puesto a cubrir.
3. El Comité participará con la empresa en la designación de los trabajadores que inicialmente integrarán la bolsa de eventuales.
Asimismo, el Comité podrá proponer a la empresa los criterios para la confección y utilización de dicha bolsa de trabajadores eventuales.

Artículo 17. Contrato de obra o servicio determinado.

A los efectos previstos en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo vigentes en cada momento, se procede a la identificación como trabajo o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en aquellos que sean necesarios para cubrir cualquier alteración del ritmo habitual de fabricación, ya sea por su implantación en la mecanización o por una implantación en los tipos de productos o por una revisión de los procesos productivos. En cuanto a su duración, se estará a lo legalmente previsto en cada momento. En el contrato se establecerá, con precisión y claridad, la causa concreta que justifica la contratación.

Capítulo V. Sistema retributivo.

Artículo 18. Remuneración bruta anual.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo que figuran en el Anexo para cada categoría y corresponden a la jornada normal a que se refiere el presente Convenio.
El salario base, el plus convenio, la antigüedad consolidada y el plus de vestuario, se verán incrementados cada año de vigencia del convenio en la misma proporción en que se incremente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General). En el supuesto de que el IPC General resulte negativo, los salarios permanecerán inalterados. La actualización de los salarios se llevará a cabo al mes siguiente de aquél en que sea publicado el IPC General correspondiente al año anterior, abonándose, en su caso, los atrasos que correspondan.
Se adjuntan al Convenio las tablas vigentes a 1 de enero de 2011 para todo el personal (Anexo I).

Artículo 19. Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El salario base para cada categoría profesional, queda fijado en el Anexo I al presente Convenio.

Artículo 20. Plus Convenio.

Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías indicadas en el Anexo I del presente Convenio, y en la cuantía reflejada en el mismo.

Artículo 21. Antigüedad «ad personam» y Plus de Vinculación.

Los trabajadores mantendrán y consolidarán el importe que vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 2010 por el complemento personal de antigüedad regulado en el primer Convenio. Dicho importe se mantendrá por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam» que se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».
A partir del primero de enero de 2011, los trabajadores devengarán un plus de vinculación. Tendrán derecho al mismo los trabajadores que, contados desde su ingreso en la empresa, permanezcan cinco, diez y quince años en la misma de manera ininterrumpida, siempre y cuando además, cumplan total o parcialmente las siguientes condiciones:
• Que el promedio de absentismo del trabajador en los cinco años anteriores al devengo del plus de vinculación o a su incremento, sea igual o inferior al promedio de absentismo general de la empresa en el mismo período quinquenal.
• Que el promedio de participación del trabajador en los planes de formación

obligatorios de la empresa sea, como mínimo, del ochenta por ciento (80%), dentro del quinquenio de devengo.
• Que el promedio de puntualidad del trabajador en el quinquenio de devengo sea equivalente al del promedio general en la empresa, o inferior hasta un máximo del 10%.
El premio por vinculación se abonará al trabajador a partir la mensualidad siguiente a la del cumplimiento del período de permanencia y consistirá en una cuantía fija equivalente al 3% del salario base vigente en el momento del devengo, si cumple todas las condiciones especificadas anteriormente. Si cumple sólo dos de las tres condiciones, el porcentaje será del 2%; si cumple una de las tres condiciones, el porcentaje será del 1%.
A los efectos del presente artículo, se considerará exclusivamente como interrupción de la relación laboral los períodos de excedencia voluntaria, las suspensiones individuales del contrato de trabajo pactadas de mutuo acuerdo, la privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria y cualquier otro supuesto que implique la extinción de la relación laboral.
Asimismo, y a los efectos del presente artículo, se considerará absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, aun justificada.
No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedad común (sea cual sea su causa), paternidad, licencias y vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud públicos, según proceda.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año. Las pagas extraordinarias de junio y Navidad serán de 30 días de sueldo base, antigüedad consolidada y plus de convenio, en aquellos casos que el trabajador tenga derecho al percibo de estos conceptos, y se liquidarán en las fechas comprendidas del 15 al 20 de junio y del 15 al 20 de diciembre, respectivamente.
2. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario que se devengará por cada mes efectivo de trabajo. Su cuantía queda establecida en el Anexo I en cómputo anual

(once mensualidades), liquidándose en las doce mensualidades ordinarias a razón de 13,17 euros cada una.

Artículo 24. Horas extras.

Las horas extras serán abonadas incrementando el 75% sobre el valor de la hora ordinaria.
A los efectos del cálculo de este precepto, se tomará el salario bruto anual (salario base, plus convenio), dividido entre 1.808 e incrementándolo con el porcentaje correspondiente.

Capítulo VI. Otros.

Artículo 26. Complemento por incapacidad temporal.

Para los complementos de incapacidad temporal (en adelante, I.T.) se seguirán los siguientes criterios:
En caso de I.T. por contingencias profesionales, la empresa complementará hasta el 90% del salario real percibido en el mes anterior al de la baja, durante los primeros cinco (5) días de la baja. A partir del sexto (6.º) día y hasta un límite de cuatrocientos veinte días (420) a contar desde el inicio de la baja, la empresa complementará hasta el 100% en los mismos términos, salvo que transcurrido dicho período, el trabajador siga hospitalizado como consecuencia del accidente laboral sufrido, en cuyo caso seguirá percibiendo el citado complemento hasta que reciba el alta hospitalaria.
En caso de I.T. por contingencias comunes la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días de la baja médica el 60% de la Base Reguladora, siempre que la baja tenga una duración superior a siete (7) días. Para tener derecho a esta mejora voluntaria de la prestación en el supuesto de baja por contingencias comunes, el índice de absentismo general no deberá superar el 6 % en cómputo trimestral.
A estos efectos, se tomarán como referencia los tres meses completos o naturales anteriores a la fecha de la situación de IT, siendo que para dicho cómputo los cortes del mes de realizaran desde los días 20 de mes en orden a agilizar trámites administrativos.
No se considerará absentismo la ausencia al trabajo por huelga legal, representación sindical, accidente, enfermedad profesional, riesgo por embarazo, licencias y vacaciones.
El complemento por incapacidad temporal, sea cual sea la causa de la baja, sólo podrá percibirse durante un máximo de dos (2) veces al año.

Artículo 27. Derechos sindicales.

Para ejercer el derecho a la acumulación de horas sindicales, por parte de uno o varios miembros del Comité será preceptiva la presentación a la Dirección de la empresa, con 15 días antelación, de un escrito debidamente firmado por el

miembro del Comité cedente.
Igualmente, podrá producirse la cesión de esas horas sindicales a los Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, con un máximo del 50% de las horas de miembro cedente. Aunque serán descontadas del crédito horario total que corresponde a esos miembros del Sindicato que formen parte del Comité de Empresa.
Solo podrá nombrarse un Delegado Sindical por cada Sindicato representado en el Comité siempre que se cumplan los requisitos para ello establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o norma que la sustituya.

Artículo 28. Promoción de la igualdad.

Las partes firmantes del Convenio están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.
A este respecto, la Comisión Paritaria impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a la empresa y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad. En el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio, la Comisión Paritaria presentará para su estudio y, en su caso, aprobación, un protocolo en materia de igualdad.

Artículo 29. Formación.

Las Partes firmantes del presente Convenio consideran que el futuro de nuestro sistema productivo depende en gran parte, de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas del personal. Por ello, la formación permanente o continua de los trabajadores es un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo los planes de formación en la empresa.
Por ello, los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a facilitar la inserción en la vida profesional, conservar y perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna favoreciendo la mejora de la productividad en la empresa y promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.
La empresa, en las medidas de sus posibilidades, elaborará un calendario de cursos anuales de formación tendentes a mejorar los conocimientos, con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30. Riesgos laborales.

La empresa, en cumplimiento del deber de protección, garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. La empresa, a tal fin, deberá dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones legales, sea cual sea su rango, en materia de seguridad y salud.
Los trabajadores deberán observar de forma escrupulosa y estricta todas las disposiciones que adopte la empresa en esta materia y cumplir con las obligaciones legales que les sean exigibles.
Ambas partes, empresa y trabajadores, se comprometen a proponer cuantas medidas se consideren necesarias para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, aun cuando no sean legalmente exigibles, y ello ante la Comisión Paritaria del Convenio.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 31. Calificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores serán clasificadas como leves, graves o muy graves.

a. Se consideran faltas leves:
1. Usar material de la empresa (medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos) para asuntos particulares.
2. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificadas; y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
3. La impuntualidad no justificada en la entrada y/o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en el periodo de 1 mes
4. El abandono por motivos personales (uso de teléfono, fumar, etc,…) sin causa justificada, del trabajo durante un especio de tiempo breve.
5. La falta de higiene y limpieza
6. La no asistencia sin justificar de un día de trabajo en un periodo de 1 mes
7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador, y que tengan incidencias en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
8. Falta de atención y corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

b. Se consideran faltas graves:
1. Cometer más de cuatro faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de impuntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días, o la no asistencia sin justificar al puesto de trabajo en dos ocasiones durante un mes.
3. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a superiores,

compañeros y subordinados.
4. Salir de la empresa con paquetes sin informar del contenido, siempre que se solicite y en presencia de un miembro del Comité de Empresa.
5. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
7. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecten al buen funcionamiento de éste.
9. Para el personal cuya actividad implique la conducción de un vehículo y no cumpla las normas de circulación de forma reiterada.
10. Entregar fuera de los plazos previstos en la normativa interna, las facturas de los clientes.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajaos particulares durante la jornada de trabajo, así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios.

c. Se consideran faltas muy graves:
1. La no asistencia sin justificar al puesto de trabajo en tres ocasiones durante un mes.
2. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.
3. El hurto o robo en la empresa, a los compañeros o a cualquier persona que esté en la empresa o fuera de la misma, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Fraude o deslealtad en el trabajo: abuso de confianza en la actividad o gestión encomendada.
5. Violar secretos de la empresa cuando esto pueda perjudicarla.
6. Realizar trabajos por cuenta propia ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La competencia desleal por dedicarse a desarrollar, dentro o fuera de la jornada laboral, idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
8. Maltrato de palabra y/o hecho, la falta grave de respeto contra la dignidad de los directivos, así como de los compañeros y subordinados.
9. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
10. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de 6 meses o de 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
11. La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los transportistas siempre y cuando se hayan cometido una imprudencia muy grave o temeraria. En este caso se valorará por el Comité de Empresa.
12. El acoso sexual a los compañeros, superiores o subordinados.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes cometan alguna de estas faltas son:
— Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
— Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días. Inhabilitación para ascenso de 1 año.
— Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días. Despido, pérdida temporal o definitiva de categoría laboral e inhabilitación de hasta 4 años para acceder a categorías superiores.

Artículo 33. Prescripción.

Prescripción de faltas y sanciones: Las faltas leves, a los 10 días; las faltas graves, a los 20 días, y las faltas muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.
La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección serán siempre revisadas ante la jurisdicción competente.
La imposición de cualquier sanción requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Disposición adicional primera.

Una vez suscritos, las partes se comprometen a adherirse a alguno de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal para la mediación en la resolución de las discrepancias que surjan en la negociación de los acuerdos que sean competencia de la Comisión Paritaria. La adhesión a alguno de dichos acuerdos será competencia de la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria.

Para aquellos trabajadores que, a la firma del presente Convenio, hayan devengado ya un quinquenio del complemento de antigüedad regulado en el primer Convenio, el período de permanencia para el devengo del plus de vinculación se computará a partir de la fecha de ingreso en la empresa, pero percibirán exclusivamente el plus cuando alcancen diez y quince años de permanencia en la misma, siempre y cuando cumplan el resto de requisitos.
Para aquellos trabajadores que, a la firma del presente Convenio, hayan devengado ya dos quinquenios del complemento de antigüedad regulado en el primer Convenio, el período de permanencia para el devengo del plus de vinculación se computará a partir de la fecha de ingreso en la empresa, pero percibirán exclusivamente el plus cuando alcancen quince años de permanencia en la misma, siempre y cuando cumplan el resto de requisitos.
Para aquellos trabajadores que, a la firma del presente Convenio, hayan devengado ya tres quinquenios del complemento de antigüedad regulado en el primer Convenio, el período de permanencia para el devengo del plus de

vinculación se computará a partir de la fecha de ingreso en la empresa, y en consecuencia, no percibirán dicho plus.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2011

	Salario Base	*Plus Convenio*	*Incentivo Voluntario*	*Compleme P. Trabajo*	*Plus Manten. vestuario*	*Salario 2008*
Grupo I: Administración y Ventas						
Jefe de Administración	939,32	499,28				20.140,40
Técnico de Administración	933,47	267,30				16.810,78
Oficial de 1.ª Administrativo	828,00	191,01				14.266,14
Oficial de 2.ª Administrativo	804,65	91,87				12.551,28
Auxiliar Administrativo	782,33	0,00				10.952,62
Promotor de Ventas	828,00	191,01				14.266,14
Grupo II: Jefatura						
Director de Fabricación	1.174,86	503,51			13,17	23.655,22
Jefe de Ventas	939,32	499,28				20.140,40
Jefe de Mantenimiento	933,47	503,51			13,17	20.275,76
Grupo III: Fabricación, Almacén, Calidad y Limpieza						
Encargado	933,47	503,51			13,17	20.275,76
Oficial de 1.ª de Producción	873,18	245,73			13,17	15.822,78
Oficial de 2.ª de Producción	804,64	91,87			13,17	12.709,18
Ayudante de Producción	782,33	0,00			13,17	11.110,66
Oficial 1.ª de Envasado y Acabado	873,18	293,69			13,17	16.494,22
Oficial 2.ª de Envasado y Acabado	804,65	177,14			13,17	13.903,10
Especialista de Envasado	801,31	31,59			13,17	11.818,64
Carretillero	801,31	31,59			13,17	11.818,64
Ayudante de Envasado y Acabado	782,33	0,00			13,17	11.110,66
Oficial de 1.ª de Oficios Auxiliares	873,18	245,73			13,17	15.822,78
Oficial de 2.ª de Oficios Auxiliares	804,65	91,87			13,17	12.709,32
Ayudante de Oficios Auxiliares	782,33	0,00			13,17	11.110,66
Jefe de Calidad	939,32	499,28			13,17	20.298,44
Oficial 1.ª de Laboratorio	828,00	191,01			13,17	14.424,18
Oficial 2.ª de Laboratorio	804,65	91,87			13,17	12.709,32
Auxiliar de Laboratorio	782,33	0,00			13,17	11.110,66
Grupo IV: Mantenimiento						
Oficial 1.ª de Mantenimiento	877,36	341,22			13,17	17.218,16
Oficial 2.ª Mantenimiento	804,65	239,31			13,17	14.773,48
Ayudante de Mantenimiento	782,33	0,00			13,17	11.110,66