



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CÍTRICOS DEL ANDÉVALO, S.A.**

RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2012, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Cítricos del Andévalo, s.a.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CÍTRICOS DEL ANDÉVALO, S.A., que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2012 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

### **I Convenio colectivo para la empresa cítricos del Andevalo SA.**

#### I.- Condiciones generales

#### **Artículo 1. Disposición Preliminar**

1.- Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al “convenio” sin más especificaciones, se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2.- Las expresiones “personal” y “trabajadores” utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los empleados, incluidos en los grupos a que se



refiere el artículo 7º del Convenio, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

## **Artículo 2. Ámbito de Aplicación**

Las disposiciones de este Convenio regularán las relaciones laborales del personal de la Empresa CITRICOS DEL ANDEVALO S.A. en el centro de trabajo de la provincia de Huelva.

## **Artículo 3. Vigencia**

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1º de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo disposición expresa en el texto del mismo. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

## **Artículo 4. Denuncia**

La denuncia del presente Convenio deberá formularse antes de un mes de su finalización. A partir de ese momento, deberán reunirse las partes para negociar el Convenio que lo sustituya. El convenio se mantendrá en prórroga de vigencia hasta tanto se alcance un acuerdo por las partes legitimadas.

## **Artículo 5. Vinculación a la Totalidad y Condición Más Beneficiosa**

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo compensarse las mejoras en él establecidas con cualquier otra que a título individual o colectivo vinieran disfrutándose.

No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si por disposiciones legales superiores a este Convenio se modificaran las condiciones del mismo, aquéllas serán de aplicación con exclusión de las presentes cuando, estimadas en su conjunto, fueran más beneficiosas para el trabajador.

## **Artículo 6. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general. Por su parte, los trabajadores se comprometen a colaborar con las normas establecidas, a fin de lograr un óptimo rendimiento, tanto en el trabajo,



como en la utilización de las materias primas, en el ahorro de energía, en el cuidado del equipo y, en general, en cuanto pueda redundar en la economía de la empresa, así como contribuir a la mejora de la productividad.

De igual modo, la Dirección de la empresa estudiará y contestará a aquellas propuestas de los trabajadores o sus representantes que siendo viables técnicamente y sin representar incremento económico ni de personal, conlleven una mejor organización del trabajo, régimen de turnos o descansos.

## II.- Clasificación Profesional

### **Artículo 7. Grupos Profesionales**

En función de las aptitudes profesionales, experiencia, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales con los contenidos específicos que los define.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo que, en cualquiera que fuese el Grupo, podrá implicar incomodidad o esfuerzo físico.

Grupo profesional IV.- Titulación a nivel de escuela superior o facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de la profesión. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Entre sus responsabilidades figura la formación de las personas que estén bajo su dependencia, actúa con alto grado de autonomía sobre uno o más sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias.

Grupo profesional III.- Titulación de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, formación profesional de grado superior o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, puede coordinar el trabajo de un equipo asesorando o solucionando los problemas que se le planteen, y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión u oficio y responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Grupo Profesional II.- Conocimientos a nivel de formación profesional básica o media o graduado escolar, combinados con una formación práctica en las labores propias de la empresa, los trabajos pueden requerir alguna iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica y funcional.

Grupo Profesional I: Conocimientos a nivel de formación profesional o graduado escolar. Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones





concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total, si bien se desarrollan de una manera hábil conseguida tras la familiarización del trabajador con las características de diversos puestos de trabajo de la empresa durante el transcurso de tres años y/o la correspondiente prueba de aptitud.

Grupo Profesional 0: Conocimientos a nivel de formación profesional o graduado escolar. Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

El antiguo sistema de clasificación se integrará en el nuevo aquí previsto conforme a la tabla de equivalencias prevista en la Disposición Transitoria Primera del Convenio y en aplicación de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 8. Acceso y Promoción**

Se define como promoción el cambio de calificación profesional de un Grupo inferior a otro superior. La promoción puede producirse por cambio sustancial de las funciones del puesto de trabajo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 9. Trabajo de Distinto Grupo**

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose el término Grupo conforme a la definición recogida en el Artículo 22.2 del E.T. y concretada en el presente Convenio.

### III. - Ingresos y Periodos de Prueba

### **Artículo 10. Contratación**

La empresa se ajustará a las modalidades de contratación vigentes, de acuerdo con la legalidad en vigor en cada momento.

Con carácter no limitativo se conviene en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa, susceptibles de contratación mediante la modalidad de obra o servicio las siguientes:

a.- Las tareas referidas a la elaboración y puesta en ejecución de planes específicos de organización o iniciativas administrativas, informáticas, tecnológicas, contables, comerciales promocionales, de prospección de mercado o de desarrollo de producto.

b.- En general las tareas referidas a la puesta en marcha y ejecución de planes en cualquier área de la actividad de la empresa susceptible de precisa identificación



y de sometimiento a plazo de ejecución.

c.- Globalmente, aquellas que sean consecuencia de la suscripción por parte de la empresa de contratos o acuerdos relacionados con el suministro de productos sin marca o por cuenta y con marca de terceros. En estos casos se efectuarán las contrataciones en base al volumen global de empleo previsto para el cumplimiento del contrato de suministro, finalizando la contratación de estos empleados prioritariamente en orden inverso a las fechas de contratación, y siempre en base al volumen real que tenga su causa en el referido contrato. La utilización de los trabajadores así contratados para la ejecución complementaria de tareas no relacionadas con el contrato de suministro, no dará lugar a la desnaturalización del contrato de obra, siempre que el contrato de suministro constituya su actividad principal.

d.- Las tareas que tengan su origen en la suscripción de acuerdos de suministro con clientes, aún referidos a la explotación de las marcas del propio negocio, cuando obedezcan a pedidos puntuales sin que esté asegurada su continuidad en el tiempo.

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores, los acuerdos con los clientes que justifiquen estos contratos, así como los ingresos y ceses realizados de acuerdo a la modalidad de contratación por tiempo determinado descritas anteriormente.

e.- Las referidas a atender la demanda estacional o puntual propia de la actividad productiva de la empresa, como recolectas y campañas.

### **Artículo 11. Mejora de la Calidad del Empleo en la Empresa**

Se acuerda, como medida de mejora de la calidad del empleo que, si bien el tratamiento del mismo se efectuará en el ámbito del centro de trabajo, siempre que sea posible, por perfil del puesto e idoneidad de la persona, por la Dirección se procurarán adoptar las medidas de flexibilidad interna previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de grupo.

A tal efecto la Dirección de la Empresa podrá aplicar la movilidad geográfica en el ámbito del Grupo como un factor de conservación del empleo y de mejor aprovechamiento de los recursos humanos empleados. Las condiciones de trabajo del trabajador objeto de esta movilidad se adaptarán a las vigentes en el centro de trabajo de destino.

Las necesidades de producción estacionales u ocasionales, o las derivadas de periodos puntas de producción, cobertura de ausencias imprevistas, atención a necesidades urgentes y coyunturales de pedidos, y otras causas de manifiesta temporalidad, así como por necesidades de la producción, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, se cubrirán por los

medios legalmente establecidos en la normativa laboral vigente, incluida la utilización de las empresas de trabajo temporal.

### **Artículo 12. Periodo de Prueba**

El ingreso del personal se entenderá realizado a título de prueba, durante los siguientes periodos:

Grupo IV: 9 meses Grupo III:	6 meses
Grupo II: 4 meses Grupo I y 0:	2 meses

En todo caso, el periodo de prueba se entiende en trabajo efectivo, por lo que el mismo quedará en suspenso en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

Cuando el acceso a un grupo se produzca por promoción interna, no se exigirá un nuevo periodo de prueba en el nuevo Grupo.

#### IV.- Formación Profesional

### **Artículo 13. Formación Profesional**

Se constituirá por ambas partes una Comisión para la realización de un Plan de Formación y Perfeccionamiento Profesional, a cuyo objeto asumen el contenido de la normativa existente al respecto y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia sobre la base de los siguientes principios rectores:

- 1.- Evitar que la empresa quede descolgada de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota que esta empresa y sus trabajadores paguen para la misma.
- 2.- Mejorar la competitividad de la empresa y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado.
- 3.- Mejorar las competencias y calificación de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y / o certificados de profesionalidad.
- 4.- Elevar el nivel cultural de todo el personal de la empresa de cara a favorecer la capacidad de diálogo y comprensión del medio laboral y social.

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión paritaria prevista en el presente Convenio asuma las competencias informativas y participativas en materia de



Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que, entre otras, serán objetivo de dicha Comisión:

a) Detectar las necesidades formativas específicas de empresa y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y la demanda de acciones formativas así como las necesidades de la empresa con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

b) Orientar empresa y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen así mismo a realizar una labor de seguimiento, control y evaluación de las distintas acciones formativas que se impartan.

#### V.- Retribuciones

#### **Artículo 14. Garantía Retributiva e Incremento Salarial**

A partir de la entrada en vigor del convenio se establecen las siguientes tablas salariales y el incremento de los salarios se producirá con motivo de los cambios y aumentos introducidos en la nueva prima de productividad y en su escala, que entrará en vigor a partir del primero de mes de la firma del convenio.

Para adecuar los salarios actualmente percibidos a la nueva estructura retributiva establecida en los artículos siguientes, con efectos desde la entrada en vigor del convenio, se procederá conforme a lo dispuesto en la disposición Transitoria Segunda del mismo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio en plantilla a la fecha de la firma del mismo, percibirán de una sola vez y con carácter no consolidable una prima por firma de convenio por importe de 200€. El importe de la prima de firma de convenio se hará efectivo en la nómina de agosto.

#### **Artículo 15. Retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas entre el Salario Base de Grupo y los complementos del mismo, y los importes que figuran en el texto del convenio se refieren a la ejecución de la jornada prevista en el artículo 21º de este Convenio, por lo que los trabajadores que realicen una jornada inferior lo recibirán a prorrata.



## **Artículo 16. Salario Base de Grupo**

Se entiende por Salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo. El Salario Base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El Salario Base anual se distribuirá en catorce pagas iguales, doce a percibir mensualmente y dos conforme a lo previsto en el Artículo 19º. del convenio.

A lo largo de la vigencia del convenio, los Salarios Base de Grupo anuales a percibir en 14 pagas serán los siguientes:

GRUPO IV:	16.023,28 € /año
GRUPO III:	14.906,92 €/año
GRUPO II:	13.790,84 € /año
GRUPO I:	13.046,60 €/ año
GRUPO 0:	11.968,18 €/ año

## **Artículo 17. Complementos Salariales**

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de trabajo y a la adscripción del trabajador a un Grupo Profesional.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A.- Personales.- En la medida en que derivan de las condiciones personales del trabajador, o de sus derechos adquiridos.

(Concepto 49 del recibo de haberes)

B. De puesto de trabajo.- Son los complementos que recibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente sus servicios. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

C.- Complemento por calidad y cantidad de producción.- Consiste en las cantidades que puede percibir el trabajador por razón de una mejor calidad y mayor cantidad de rendimiento en el trabajo.

## **Artículo 18. Complemento de Nocturnidad**



El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento de 1,24€ por hora trabajada en tal periodo, salvo que haya sido contratado específicamente para tal jornada, o salvo que el sistema de turno tenga ya un complemento específico.

### **Artículo 19. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias devengables entre el 1º de Enero y el 30 de Junio, y el 1º de Julio y el 31 de Diciembre, cuyo pago se prorrateará mensualmente y se abonará en las doce nóminas mensuales.

El importe de cada una de estas dos pagas consistirá en un catorceavo de Salario Base anual.

### **Artículo 20. Complemento por Calidad y Cantidad de Producción**

Criterios aplicación sistema de productividad de la planta de Andevalo Ámbito Personal:

El sistema de productividad será de aplicación a todo el personal de la Planta de Andévalo a excepción del Director Industrial y el Controller.

Funcionamiento:

Rendimiento real obtenido: es por el que se obtendrá el incentivo correspondiente al envasado, al exprimido y a la Planta. Se trata del que corresponda por la productividad de las líneas de envasado y del exprimido obtenido durante el tiempo total correspondiente a cada turno de trabajo. Dichos rendimientos se obtienen de forma directa en la transacción ZPP38E de SAP y se corresponde al que aparece en la ultima columna de este listado (en el listado

columna con la cabecera "R.PERI %").

- Rendimiento mínimo: se establece un rendimiento mínimo del 50%, por debajo del cual no se abonará incentivo alguno.

- Rendimiento teórico: Es el que figura para cada máquina en las especificaciones del fabricante y el de 2.352.000Kg. para el exprimido. por la capacidad instalada.

Coeficiente corrector por merma: es el factor corrector que se aplica sobre el rendimiento obtenido por el envasado para calcular el 50% de la prima a percibir por cada trabajador a él adscrito.

El coeficiente se calcula igualmente con carácter mensual y respecto a la merma total de la fábrica correspondiente a dicho período. Se trata de un ratio que mide la excelencia y optimización de los recursos materiales empleados y se obtiene tanto de las mermas de materias primas como de las mermas de material auxiliar



y las regularizaciones de producto terminado. Se calcula sumando el valor de las mermas, ajustes y regularizaciones del mes que se trate y dividiéndose entre el valor estándar de cada uno de los costes respectivos. Dicho coeficiente se obtiene de forma

directa en la transacción ZPP38E de SAP y se corresponde al que aparece en la específica columna del listado que se adjunta como anexo. (en el listado columna con la cabecera "C.Mer. %").

En el Anexo II figura la tabla de merma.

Coeficiente corrector por recuperación de sólidos: es el factor corrector que se aplica sobre el rendimiento obtenido por el exprimido para calcular el 50% de la prima a percibir por cada trabajador a él adscrito. Se trata de un ratio que mide la excelencia y optimización de los recursos materiales empleados y se obtiene del porcentaje de peso del producto obtenido sobre el del producto tratado. Dicho coeficiente se obtiene de forma directa en la transacción ZPP38E de SAP y se corresponde al que aparece en la tabla específica que figura en el anexo II. (en el listado, columna con la cabecera Recuperación Sólidos)

Periodicidad de cálculo del rendimiento: El cómputo del rendimiento y de la merma en orden a la percepción de la prima se efectuará mensualmente y el importe de la prima resultante se abonará en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Aplicación del sistema:

El sistema de productividad posee una triple aplicación en función de que se trate de personal asignado a envasado o a exprimido y resto de personal.

Para el personal no asignado a Envasado o exprimido: La cantidad a percibir en concepto de prima de productividad vendrá determinada por la media de la suma de las obtenidas por el envasado y el exprimido, una vez aplicados los correspondientes coeficientes de merma y recuperación de sólidos.

Se incluyen en este colectivo todos los trabajadores no asignados expresamente a una línea o al exprimido como las secciones de Logística, General Producción, Procesos, Mantenimiento, Laboratorio, Administración, Sala de mezclas, Enfardado y Depuradora.

Para el personal asignado a Envasado: La cantidad a percibir en concepto de prima de productividad será el resultado de sumar el 50% de la cantidad asignada al grupo anterior y el 50% de la cantidad asignada al rendimiento alcanzado por la línea correspondiente del envasado, que será igualmente obtenido de la transacción ZPP38E de SAP, una vez aplicado el coeficiente de merma.





Para el personal asignado a Exprimido y Pieles: La cantidad a percibir en concepto de prima de productividad será el resultado de sumar el 50% de la cantidad asignada al grupo primero y el 50% de la cantidad asignada al rendimiento alcanzado por la sección correspondiente (exprimido o pieles), medido en función del nº de camiones-kilos tratados que será igualmente obtenido de la transacción de SAP, y calculada conforme a la tabla de exprimido adjunta en el anexo, y a la que se le aplicará para su cálculo el coeficiente de recuperación de sólidos.

Cuando se instalen nuevas líneas, durante los tres primeros meses los trabajadores afectos a las mismas percibirán la productividad por el promedio de la planta.

Tablas de Rendimientos y Cantidades Asignadas:

Tanto por el rendimiento de envasado y exprimido, las cantidades a percibir aumentarán o disminuirán en atención al incremento/decremento por punto porcentual de dichos rendimientos de conformidad con las escalas establecidas. Las cantidades asignadas a rendimientos de envasado y exprimido quedan reflejadas en las Tabla anexas (ver Anexo I).

Los rendimientos-eficiencias podrán ser revisados anualmente en función de las circunstancias concurrentes cada año previa notificación al Comité de Empresa. En el cálculo de los importes de las tablas se ha tenido en consideración el que la prima se devenga exclusivamente durante once meses al año, por lo que está acrecentada en el doceavo correspondiente a vacaciones, y que el número de trabajadores adscritos al sistema y a cada área de prima son los existentes en la plantilla en la actualidad.

Vigencia:

El nuevo sistema de productividad entrará en vigor a partir del día primero del mes siguiente a la firma del convenio y tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo.

Periodicidad de cálculo y cobro de Productividad:

Cada trabajador asignado al sistema percibirá la prima de productividad en función de las horas de trabajo efectivo prestadas en el mes que se trate y con arreglo a la productividad alcanzada en el mes en cuestión.

En los casos en los que el trabajador sea cambiado de línea de envasado o del área de envasado a exprimido o viceversa la productividad diaria del mes se medirá por los días de prestación efectiva en la línea y, en su caso, en el área que se trate en el mes en cuestión.

En los casos de cambio de línea o área en el día, el trabajador percibirá en tales



días la productividad en función de la planta íntegramente.

Control de los listados de productividad y datos de merma.

Previa consulta con el director industrial, para cerciorarse de que los datos de listados de productividad están ultimados, la representación legal de los trabajadores podrá obtener los listados diarios, semanales o mensuales del ZPP38E de SAP, para poder controlar cualquier incidencia.

Con periodicidad mensual los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso al dato del coeficiente de merma y de recuperación de sólidos obtenidos, una vez cerrados.

## VI.- Jornada, Vacaciones y Licencias

### **Artículo 21. Jornada**

La duración de la jornada laboral de trabajo, para el periodo de vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo global año, de conformidad con el calendario laboral de la Provincia de Huelva así como los festivos locales establecidos para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, lo que equivale a 1.826 horas anuales de trabajo efectivo a lo largo de la vigencia del Convenio.

Las horas de trabajo aquí pactadas son de trabajo efectivo y, por tanto, el trabajador estará a la hora de inicio y terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

### **Artículo 22. Distribución de la Jornada**

La distribución de la jornada anual de trabajo, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, y la necesidad de prestar el trabajo durante todos los días de la semana que se determinen por la Dirección de la Empresa para producir en régimen de ciclo continuo, con motivo del carácter perecedero de las materias primas y de su tratamiento, se efectuará por la misma, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2, 3, 4 o 5 turnos, o bien en horario partido cuando el proceso productivo no exija lo anterior. Atendiendo a las mismas razones la distribución de la jornada a lo largo del año podrá efectuarse de manera variable, pudiéndose distribuir irregularmente a lo largo del año en función de la estacionalidad o de la carga de trabajo diaria, semanal o mensual.

En función de las necesidades productivas de la Empresa, la jornada de trabajo semanal podrá extenderse de forma ordinaria de lunes a domingo, respetándose los descansos semanales previstos en la Ley.





La distribución de la jornada, su planificación y el establecimiento de turnos, en el que se incluirán por secciones los horarios y los días de trabajo de la semana, será efectuada semanalmente por la Dirección y comunicado a los trabajadores todos los viernes, a través de sus correspondientes jefes de sección, procurando efectuar rotación semanal de acuerdo con las necesidades productivas.

A consecuencia de las razones establecidas en el párrafo primero de este artículo, la prestación de trabajo podrá modificarse por la Dirección en el ejercicio de la facultad que le asiste, con las siguientes características, salvo pacto en contrario:

- 1.- El día de descanso semanal podrá acumularse en períodos de catorce días, y el medio día de descanso semanal en períodos de 4 semanas.
- 2.- Las jornadas especiales se pactaran en cada momento con la Dirección de la Empresa, que estará abierta a cualquier sugerencia (Navidades, Semana Santa, etc.), y atendiendo siempre las necesidades productivas de la misma.
- 3.- Con independencia de los periodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, el trabajo se planificará como máximo hasta la mitad de la jornada.
- 4.- Los cambios sobre la planificación semanal comunicada deberán estar basados en razones que tengan su origen en averías, fuerza mayor o falta de energía, suministros o materiales, no imputable a la Dirección. Estos cambios se avisarán con la mayor antelación posible y se incorporarán a la bolsa de horas anual a que se refieren los párrafos siguientes.

A título indicativo se contemplan los siguientes modelos de trabajo de 5 y cuatro turnos respectivamente:

a) Régimen de 5 turnos: En series de 7 días de trabajo, 4 de descanso, 7 de trabajo, 5 de descanso, 7 de trabajo y 5 de descanso. En este régimen de trabajo/descanso se incluyen las vacaciones anuales y la diferencia entre la jornada anual efectuada y la prevista en este Convenio se acumulará en una bolsa de horas que podrá ser dispuesta por la Dirección conforme a lo dispuesto en el Artículo 34.2. del Estatuto de los Trabajadores.

b) Régimen de 4 turnos: En ciclos de cuatro semanas, se comienza el domingo a las 18:00 horas cubriendo un turno de 12 horas, de lunes a viernes 8 horas en el turno de noche y el sábado trabaja 12 horas de 18:00 a 06:00 del domingo, el domingo descanso, entra el lunes de tarde, de lunes a viernes jornada de 8 horas, el sábado descansa y el domingo entra de mañana a las 06:00 horas y trabaja 12 horas, de lunes a viernes sigue de mañana a 8 horas y trabaja el sábado 12 horas de 06:00 a 18:00 horas, a partir del domingo está de descanso una semana y se incorpora el siguiente domingo a las 18:00 horas comenzando el nuevo ciclo rotatorio.





Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su misma calificación profesional, aptitud y sección, siempre que éste sea autorizado por su inmediato superior.

Los periodos de descanso legalmente previstos en función de la duración de la jornada diaria, no tienen consideración de trabajo efectivo por lo que se tendrán en cuenta para la fijación de la jornada en el caso de que no fuera posible su disfrute, como en la actualidad, sin interrumpir el proceso productivo.

La diferencia entre la jornada planificada semanalmente y la efectivamente realizada, en más o en menos horas, en los términos previstos en los números anteriores, quedará reflejada en una bolsa de horas individual de cada trabajador, y cuyo saldo anual será compensado mediante descanso en el primer cuatrimestre del año siguiente o dispuesto por la Dirección conforme a lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El descanso compensatorio resultante de la bolsa de horas anual será disfrutado en días completos, días que preferentemente serán unidos con anterioridad o con posterioridad al descanso semanal.

En el supuesto de no poder compensar con descanso la bolsa de horas anual dentro del primer cuatrimestre del año siguiente, dicho exceso de jornada será abonado antes del 31 de abril.

El Comité de Empresa recibirá información con carácter trimestral del saldo horario individual provisional de la bolsa de horas anual de cada trabajador.

### **Artículo 23. Puesta a Punto, Apertura y Cierre**

Serán de obligado cumplimiento las horas necesarias sobre la jornada ordinaria para los trabajos de puesta a punto, apertura y cierre y se retribuirán a razón de 10,00 €, para todos los Grupos Profesionales, sin que tengan incidencia en la bolsa de horas.

### **Artículo 24. Fiestas Locales**

En la distribución de jornada ordinaria establecida en el artículo 21º, se procurará no incluir como de trabajo las fiestas locales ni aquellas festividades dentro del calendario de festivos anuales de una especial significación familiar.

Cuando se programen trabajos en festivos el día compensatorio en su caso se disfrutará necesariamente unido al descanso semanal.

En aquellos casos en que, por circunstancias de cualquier tipo, el cumplimiento de la producción prevista exigiera la realización de trabajos no incluidos dentro de la programación ordinaria de la empresa, la representación de los trabajadores se



compromete a que los mismos sean cubiertos mediante trabajadores inicialmente en régimen de adscripción voluntaria y en su caso completados por la Dirección con riguroso turno entre todos los capacitados para realizar la tarea.

### **Artículo 25. Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de 30 días, que será fijado por la Dirección en el momento de la distribución de la jornada anual, dentro de los dos primeros meses de cada año. Los trabajadores adscritos al régimen de cinco turnos conforme a lo dispuesto en el artículo 22, disfrutarán de las vacaciones en el régimen allí establecido y por lo tanto repartidas a lo largo del año.

La Dirección podrá hacer la planificación de las vacaciones, que no comenzarán en domingo ni en festivo, salvo que dicho día fuese laborable para el trabajador, dividiendo su disfrute en dos períodos de dos semanas, que se distribuirán, salvo pacto en contrario, de forma regular durante todo el año, respetando que en el calendario general de vacaciones, se distribuyan de manera proporcional entre todos los meses del año.

Cualquier persona que por motivos muy especiales necesite disfrutar los dos periodos de forma ininterrumpida, lo solicitará a la Dirección de la Empresa, quien atendiendo a las circunstancias organizativas o de producción, resolverá la petición.

### **Artículo 26. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos retributivos las que correspondan a la bolsa anual que no hayan sido compensadas con descanso dentro del primer cuatrimestre del año siguiente.

La retribución de las horas extraordinarias será a razón de 11,00 € por hora.

Se excluyen de esta consideración las horas necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños o averías imprevistas de subsanación urgente que serán de obligada ejecución independientemente de su incorporación en su caso a la bolsa de horas anual.

### **Artículo 27. Licencias**

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos y licencias establecidos en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Con cargo a los excesos de jornada que pudieran darse en la bolsa de horas anuales a favor del trabajador, los trabajadores podrán solicitar permiso



recuperable para atender los siguientes supuestos:

- 1.- Hasta dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de cinco días en total.
- 2.- Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.
- 3.- Hasta dos días anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.
- 4.- Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al legalmente previsto.
- 5.- Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador.
- 6.- Hasta dos días para asuntos propios, para cuyo disfrute, el trabajador deberá preavisar por escrito al menos con 7 días de antelación y cuya autorización, en su caso, constará también por escrito. El disfrute de estos dos días solo podrá realizarse en los periodos de menor producción y una vez salvadas las necesidades productivas, sin que pueda agregarse ni agruparse con vacaciones u otros descansos o licencias.

El disfrute de todos los permisos recuperables recogidos en este apartado nunca podrá exceder de 5 días al año, y su concesión por parte de la Dirección estará sujeta a la atención de las necesidades derivadas de la producción y de la organización del trabajo.

En el caso de que la bolsa de horas anual no alcanzara a cubrir el tiempo disfrutado de permisos bajo esta modalidad, el tiempo de defecto se acumulará a la jornada y bolsa del siguiente año.

## VII Disposiciones Varias

### **Artículo 28. Vinculación**

Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio no interrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

- A los 10 años de servicio a	317,87 €
-------------------------------	----------



- A los 20 años de servicio à	446,05 €
- A los 30 años de servicio à	572,17 €
- A los 35 años de servicio à	699,32 €

## **Artículo 29. Seguros**

### Seguro de Accidentes

La empresa contratará con la sociedad que estime conveniente, una póliza de seguro, para el personal en activo en la plantilla, que cubra el riesgo de muerte o incapacidad profesional o absoluta para el trabajo por accidente laboral, en la cuantía de 62.000 €.

La empresa anticipará a sus trabajadores o a sus herederos legales, tres mensualidades de sus haberes, con cargo a la indemnización que estos deben percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose a la empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

### Seguro de Vida

Igualmente la empresa, en caso de muerte de sus trabajadores por cualquier causa no contemplada en la póliza de accidentes a que se hace mención anteriormente, abonará a sus herederos la cuantía de 18.030 €, con las limitaciones

siguientes:

- a) Los siniestros causados intencionadamente por el trabajador.
- b) Los accidentes o enfermedades que sobrevengan al trabajador por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.
- c) Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del trabajador, declarado así judicialmente, así como lo derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso no hubiera actuado en legítima defensa o tentativa de salvamento de personas o bienes.
- d) Las consecuencias de guerra u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social, o actos de terrorismo.
- e) Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.



f) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.

g) Las consecuencias de enfermedad o accidente originados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

### **Artículo 30. Ayuda a Discapacitados**

Por hijos discapacitados psíquicos o físicos, se establece una ayuda de 1.144,35 € anuales, a abonar dividida en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo discapacitado de las personas comprendidas en el presente convenio, exigiéndose los siguientes dos requisitos para la percepción de la ayuda:

- Que el hijo esté calificado como discapacitado por los servicios competentes médicos y con un porcentaje mínimo del 33% de minusvalía.
- Que el hijo calificado como discapacitado esté matriculado en un centro de educación o sometido a un tratamiento médico adecuado.

### **Artículo 31. Conciliación de la Vida familiar y Laboral y Permiso de Lactancia**

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y especialmente en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por la empresa en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Ello no obstante, cuando los trabajadores se acojan a lo dispuesto en los números 4 y 5 del artículo 37 del ET, el tiempo de concreción horaria del disfrute de dichos derechos, por aplicación de lo dispuesto en su número 6., deberá compaginarse con las necesidades organizativas y productivas de la empresa debido a la especialidad del sistema de trabajo por equipos y a la imposibilidad de interrupción sistemática del proceso de fabricación para la sustitución de los trabajadores dentro del turno asignado o su fragmentación.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse por los trabajadores de forma acumulada en 14 días naturales continuados.

### **Artículo 32. Garantía de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Entre las Personas**

1.- Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre



y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3.- La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en lo que sea de aplicación en la Empresa.

### **Artículo 33. Revisión Médica**

La empresa realizará la revisión médica, conforme a las reglas contenidas en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores deberán dar su consentimiento expreso y voluntario a los controles médicos, salvo en las circunstancias que se señalan a continuación y previo informe a los representantes de los trabajadores:

- Riesgo de la salud de los demás trabajadores relacionados con la empresa
- Riesgos específicos de actividades de especial peligrosidad
- Que se impescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

El uso de la información obtenida en los controles médicos no podrá ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. Se garantiza por las empresas absoluta confidencialidad.

### **Artículo 34. Bajas por Enfermedad y Accidente**

En caso de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, la empresa abonará las prestaciones económicas que sean a su cargo. Además, cuando la prestación económica sea a cargo exclusivo de la Seguridad Social, la empresa las complementará hasta alcanzar el 80% del Salario Base de Grupo más Complemento Personal. Ello no obstante, en los casos de internamiento hospitalario, y mientras dure la hospitalización, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 90% del Salario Base de Grupo más Complemento Personal.

En caso de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador, la empresa, desde el día de la baja, complementará las prestaciones económicas de la entidad correspondiente hasta alcanzar el equivalente al Salario Base de Grupo más Complemento Personal.



La Dirección podrá acordar la retirada de los referidos complementos si, a juicio del médico de la empresa o de la mutua, la enfermedad o accidente no son reales o el trabajador no está siguiendo adecuadamente las prescripciones facultativas en orden a lograr un rápida curación, a cuyo efecto podrán realizarse los reconocimientos e inspecciones, incluso domiciliarios, que se estimen convenientes.

Los presentes complementos se abonarán exclusivamente en tanto no sobrepase el 3%, el índice promedio de absentismo en la planta.

Se considerarán de cumplimiento obligatorio, las horas que resulten necesarias para cubrir el puesto de trabajo del trabajador que cause baja por enfermedad, accidente o permiso, durante dos días. El exceso de jornada que se produzca para sustituir estas situaciones, cuando no pudiera preavisarse con cuarenta y ocho horas será abonado como horas extraordinarias o se adicionará a la bolsa anual, a elección del trabajador.

### **Artículo 35. Lugar de Prestación del Trabajo**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser destinados, temporal o definitivamente, a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga en la zona. En los casos de traslado definitivo a otro centro de trabajo de la empresa o del grupo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de ET, adaptándose las condiciones del trabajador a las del nuevo centro.

Cuando el trabajo se preste fuera de la localidad donde esté radicado el centro de trabajo habitual, y el trabajador no hubiera sido contratado con tal condición, tendrá derecho a percibir una compensación por gastos de locomoción, a razón de 0,19 €/km, si la empresa, a su elección, no pone a su disposición medio de transporte adecuado.

### **Artículo 36. Prendas de Trabajo**

La empresa entregará a cada trabajador dos uniformes de trabajo de verano y dos de invierno, que vendrán obligados a llevar durante el tiempo de trabajo y que serán utilizados exclusivamente dentro de las instalaciones de la empresa.

A los trabajadores que por sus necesidades de trabajo necesiten calzado especial de seguridad, bien sean zapatos o botas de agua, se le proveerá del mismo con un juego al año siendo sustituidos en caso de roturas previa presentación al almacén de materias auxiliares del material deteriorado, debiendo usar estos solo y exclusivamente dentro de las instalaciones de la empresa.

Igualmente se entregará una cazadora cada dos años para la época de invierno, previa entrega del anterior. En circunstancias excepcionales, se repondrá la





cazadora si fuera necesario con anterioridad a la fecha antes indicada.

También se entregará una cazadora cada tres años para la época de verano.

La reposición de cualquier prenda deteriorada será valorada y aprobada por la dirección y el Comité de Empresa.

Dadas las características de la empresa en el sector agroalimentario, los trabajadores cuidarán muy especialmente de su higiene personal y de las prendas de trabajo.

Las prendas se entregarán en Mayo, las de verano y en Octubre, las de invierno.

Se entregarán dos prendas de trabajo cada año a los trabajadores que por su puesto deban utilizarlas.

Se entregarán más si se precisasen por las características del puesto de trabajo.

### **Artículo 37. Régimen Disciplinario**

La partes dan por reproducido y asumen como parte integrante del presente convenio el acuerdo sobre cobertura de vacíos aprobado por resolución de la Dirección General del Trabajo de 13 de mayo de 1997 (BOE de 9/6/97) en lo referente a régimen disciplinario y dando por tipificadas la descripción de faltas y sanciones que aparecen en aquel.

## VIII Garantías Sindicales

### **Artículo 38. Acción Sindical**

1) Al Comité de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley o las leyes posteriores que contemplen, se le reconoce las siguiente funciones:

a) Ser informado trimestralmente por la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general del sector y situación de la producción en la misma, evolución de los negocios del empleo en la Empresa.

b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este en las siguientes cuestiones:

- Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.





- La empresa deberá entregar igualmente al Comité de Empresa, la copia básica de todos los contratos de trabajo que celebre por escrito. A tal fin, el Comité, por medio del presidente o secretario, firmará el recibí de la copia.

El Comité será informado con carácter trimestral de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación de número de estos y de las modalidades y tipos de contratación que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

- Sobre sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y lo referente a los ascensos.

- Ejercer la labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- Sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo de la empresa.

- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 11 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional del empleo.

- El Comité de Empresa, elegirá de entre su miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán un propio reglamento

de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efecto de registro de la empresa.

- El Comité de Empresa, dispondrá, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 81 ET., de un local adecuado en el que pueda reunirse y desarrollar sus actividades.





El local y su llave estará a disposición del Comité con las instalaciones y útiles necesarios, tales como máquina de escribir, teléfono, mesas, sillas, armarios, papel, etc., que serán facilitados por la empresa.

#### Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de sus representaciones. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo por respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación que podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Mixta o Negociadora del Convenio, no computarán en dicho crédito, e igualmente en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

e) Los representantes de los trabajadores podrán utilizar el sistema de acumulación de horas de su crédito horario. La acumulación de horas sindicales, que no podrán rebasar 60 horas, incluidas las propias, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación señalando las horas sindicales que disfrutará cada miembro del Comité de Empresa.

f) Se notificará a la Dirección con 48 horas de antelación la ausencia por motivos sindicales, salvo causa grave que justifique una notificación en menor tiempo.



En lo demás se estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

### IX Comisión Mixta

#### **Artículo 39. Comisión Mixta de Interpretación**

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente Convenio y de los problemas o cuestiones que se deriven de su interpretación o aplicación, se constituye una comisión formada por:

- En representación de la empresa, el/los miembros a quien la empresa designe.
- En representación de los trabajadores, los componentes del Comité de Empresa que a su vez sean firmantes de este convenio.
- La Comisión celebrará una reunión trimestral ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada, por los miembros de una y otra parte.
- Serán competencias de esta Comisión:
  - Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre el mismo.
  - Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
  - Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
  - La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.
  - La Dirección de la empresa, informará con carácter previo, a la Comisión Paritaria, del procedimiento para la implantación, modificación o sustitución en su caso de los sistemas de organización de trabajo, del régimen de prima a la producción o la calificación de los puestos de trabajo, así como en lo que afecte a la jornada laboral, horarios, turnos.
  - La Comisión conocerá de aquellos supuestos en los que sea conveniente reconsiderar la aplicación en el tiempo del factor merma por alteración significativa de la misma con motivo de regulación de stocks.

#### **Disposición final: Absorción y Derecho Subsidiario**

- 1) Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su





ámbito de aplicación.

2) Las mejoras salariales pactadas en este Convenio podrán ser objeto de absorción si a título individual y en cómputo anual se supera desde el punto de vista económico las condiciones pactadas en este Convenio.

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

4) En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en la legislación general vigente y aplicable.

### **Disposición Transitoria Primera: Reclasificación**

Dado que el presente Convenio Colectivo introduce por primera vez el sistema de Grupos profesionales en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se hace necesario establecer la siguiente tabla de equivalencias profesionales para los trabajadores que en la actualidad prestan servicios a la empresa, y sin que la presente tabla pueda ser utilizada a futuro como referencia para el encuadramiento profesional de los empleados contratados a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

#### **TABLA DE EQUIVALENCIAS:**

GRUPO IV: Titulados y Técnicos que desarrollen las funciones descritas para este Grupo.

GRUPO III: Titulados y Técnicos que desarrollen las funciones descritas para este Grupo. Encargado de Sección.

Jefe de turno, Jefe de turno de proceso, operador de proceso con experiencia acreditada.

GRUPO II: Titulados y Técnicos que desarrollen las funciones descritas para este Grupo, operador de proceso, personal de administración con cualificación, oficial de primera

GRUPO I: oficiales, operarios.

GRUPO 0: peón.

En la primera reunión siguiente a la constitutiva de la Comisión mixta se aprobará la relación de equivalencias para todos y cada uno de los trabajadores actualmente contratados.

Disposición transitoria segunda: reordenación salarial.-

A fin de adaptar el actual sistema retributivo al previsto en el presente convenio, la dirección de la empresa procederá a reordenar las nóminas de los trabajadores actualmente el plantilla con efectos del primero de mes siguiente a la fecha de la firma del convenio, dando cuenta de ello a la Comisión Mixta que resolverá las incidencias que pudieran producirse.

Será salario base el previsto en el presente convenio en función del encuadramiento profesional. Para alcanzar el mismo podrá detraerse la cantidad precisa de cualquier concepto salarial que venga percibiendo el trabajador por su trabajo en jornada ordinaria.

La diferencia entre el salario base nuevo y las retribuciones que efectivamente viniera recibiendo el trabajador en jornada ordinaria por cualquier concepto, incluidos los complemento de puesto, se incorporará a la nómina como complemento personal.

#### ANEXO 2. ENVASADO

P. MANTENER		RTO.	€
Planta Envasado			
Merma Total	%	50%	0 €
0,90%	2,1	51%	20 €
1,00%	2	52%	40 €
1,10%	1,9	53%	60 €
1,20%	1,8	54%	80 €
1,30%	1,7	55%	100 €
1,40%	1,6	56%	120 €
1,50%	1,5	57%	140 €
1,60%	1,4	58%	160 €
1,70%	1,3	59%	180 €
1,80%	1,2	60%	200 €
1,90%	1,1	61%	220 €
2%	1	62%	240 €
2,10%	0,9	63%	260 €
2,20%	0,8	64%	280 €
2,30%	0,7	65%	300 €
2,40%	0,6	66%	320 €
2,50%	0,5	67%	340 €
2,60%	0,4	68%	360 €
2,70%	0,3	69%	380 €
2,80%	0,2	70%	400 €
2,90%	0,1	71%	420 €



3,00%	0	72%	440 €
		73%	460 €
		74%	480 €
		75%	500 €
		76%	520 €
		77%	540 €
		78%	560 €
		79%	580 €
		80%	600 €
		81%	620 €
		82%	640 €
		83%	660 €
		84%	680 €
		85%	700 €
		86%	720 €
		87%	740 €
		88%	760 €
		89%	780 €
		90%	800 €
		OBJETIVO	70%

## ANEXO 2

EXPRIMIDO					
Propuesta: un único factor multiplicador (1,25)					
=> 99%: X 1,25					
< 99% : 1,25					
RECUPERACION SOLIDOS		REFERENCIA DIARIA		TABLA MES	
95,00%	0	Nº Camión	kilos	Eficiencia	€
95,25%	0,1	56	1.411.200	60%	150
95,50%	0,2	57	1.434.720	61%	160
95,75%	0,3	58	1.458.240	62%	170
96,00%	0,4	59	1.481.760	63%	180
96,25%	0,5	60	1.505.280	64%	190
96,50%	0,6	61	1.528.800	65%	200
96,75%	0,7	62	1.552.320	66%	210
97,00%	0,8	63	1.575.840	67%	220
97,25%	0,9	64	1.599.360	68%	230
97,50%	1	65	1.622.880	69%	240
97,75%	1,1	66	1.646.400	70%	250
98,00%	1,2	67	1.669.920	71%	260
98,25%	1,3	68	1.693.440	72%	270
98,50%	1,4	69	1.716.960	73%	280
98,75%	1,5	70	1.740.480	74%	290
99,00%	1,6	71	1.764.000	75%	300



99,25%	1,7	72	1.787.520	76%	310
99,50%	1,8	72	1.811.040	77%	320
99,75%	1,9	73	1.834.560	78%	330
100,00%	2	74	1.858.080	79%	340
		75	1.881.600	80%	350
		76	1.905.120	81%	360
		77	1.928.640	82%	370
		78	1.952.160	83%	380
		79	1.975.680	84%	390
		80	1.999.200	85%	400
		81	2.022.720	86%	410
		82	2.046.240	87%	420
		83	2.069.760	88%	430
		84	2.093.280	89%	440
		85	2.116.800	90%	450
		86	2.140.320	91%	460
		87	2.163.840	92%	470
		87	2.187.360	93%	480
		88	2.210.880	94%	490
		89	2.234.400	95%	500
		90	2.257.920	96%	510
		91	2.281.440	97%	520
		92	2.304.960	98%	530
		93	2.328.480	99%	540
		94	2.352.000	100%	550

