



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.**

Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Martínez Loriente, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Martínez Loriente, S.A. (código de convenio n.º 90017822012009), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra por, los Comités de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de junio de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MARTÍNEZ LORIENTE, S.A, 2013-2016**

### **Capítulo I. Ámbito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Martínez Loriente, S.A., existentes en la actualidad en todo el territorio del Estado Español y futuros de los cuales sea único titular Martínez Loriente, S.A.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales de todos los centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, así como cualquier otra actividad que desarrolle



Martínez Loriente, S.A., presente o futura dentro del sector cárnico.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Este Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores-trabajadoras contratados por la misma, tanto presentes, como futuros, a excepción del personal contratado al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección o cualquier norma legal que la sustituya en el futuro.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El ámbito temporal del presente Convenio estará comprendido entre el 01/01/2013 y el día 31/12/2016, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1/01/2013 a excepción de los indicados expresamente en el desarrollo del presente convenio.

### **Artículo 5. Globalidad, Compensación/absorción y Respeto de las Condiciones más Beneficiosas**

El presente Convenio de Martínez Loriente, S.A., obliga, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

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

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor de este presente Convenio, con independencia de su origen y naturaleza, así como las que puedan establecerse en el futuro por cualquier tipo de disposición legal o convencional, cuyas condiciones se deberán computar anual y globalmente.

Las condiciones individuales que superen las establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente a efectos comparativos y en términos anuales, se respetarán a título individual.

### **Artículo 6. Derecho Supletorio**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales o administrativas que lo complementen con remisión expresa al Estatuto de los Trabajadores con todo aquello que resulte aplicable, en defecto de pacto individual o colectivo.



## Capítulo II. Organización del Trabajo

### Artículo 7. Organización del Trabajo

La organización del trabajo en todas sus vertientes corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer los sistemas de organización que considere conveniente, encaminados a buscar la mayor eficacia y competitividad empresarial, con especial atención a la calidad de sus productos y prestación de un servicio puntual adaptado a las necesidades de sus clientes.

Los sistemas de trabajo podrán modificarse oportunamente, al objeto de introducir mejoras en los métodos y procedimientos, con el fin de mantener una política de mejora continua de la calidad, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras.

### Artículo 8. Sistema de Trabajo/productividad

Los salarios pactados en el presente Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad y el grado del grupo profesional correspondiente.

8.1 No obstante, la Empresa podrá mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe de los representantes legales de los trabajadores Durante la vigencia del convenio se estudiará la posibilidad de cambiar el sistema de incentivos por producción por otro más ágil de gestionar.

8.2 Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario-operaria medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos en la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de total conformidad entre ambas partes, los rendimientos se podrán aplicar de inmediato.

8.3 En caso contrario, la representación legal de los trabajadores deberá manifestar, necesariamente, su posición en el término de treinta días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

8.4 En este caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) Se abrirá un plazo de diez días laborables para poderse llevar a cabo las

consultas y comprobaciones pertinentes por parte de la Dirección y de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, las comprobaciones serán realizadas por un máximo de dos miembros por cada parte.

b) Transcurrido dicho plazo, de haber acuerdo, se procederá tal y como se determina en el punto 8.2.

c) Si no hubiese acuerdo, las partes acudirán, de conformidad con la legislación vigente, ante la jurisdicción competente, en el término de diez días laborables, la cual resolverá lo que proceda.

8.5 Durante el tiempo que dure la tramitación detallada en los puntos 8.3 y 8.4 y hasta que recaiga la oportuna resolución, se aplicarán los rendimientos propuestos por la Dirección sin perjuicio de una posterior liquidación retroactiva con los valores que la jurisdicción competente hubiese estimado como correctos. Asimismo, durante este periodo, el trabajador-trabajadora no podrá ser sancionado por no llegar al rendimiento normal en ese trabajo.

### **Artículo 9. Definición de Conceptos**

Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador-trabajadora percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el que obtiene un trabajador-trabajadora calificado «medio» como promedio de la jornada o turno, siempre que conozca y respete el método especificado y la calidad exigida, sin la motivación por el incentivo, pero bien dirigido. Según el sistema Bedaux equivale a 60 puntos/hora y 100 en el centesimal.

Rendimiento habitual o medio: Es el obtenido por un trabajador-trabajadora de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual o medio, la media obtenida en el periodo de los treinta últimos días naturales trabajados en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el que consigue un trabajador-trabajadora calificado «medio», perfecto conocedor del trabajo, que actúa con gran seguridad, destreza, coordinación de movimientos y esfuerzo, aunque sin llegar a límites perjudiciales para su salud, bajo una dirección competente y con la motivación por el incentivo. Equivale a 80 puntos/hora en el sistema o escala Bedaux y 133 en la centesimal.

### **Artículo 10. Revisión de Valores**

El departamento de métodos y tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los trabajadores-trabajadoras que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Los rendimientos se fijarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 y de conformidad con el procedimiento que en el mismo se fija en los apartados 2, 3, 4 y 5.

#### **Artículo 11. Precios Punto Prima**

El precio punto prima de este presente Convenio para todos los grados del grupo profesional correspondiente queda fijado para el año 2013 en 0,0697 en el sistema centesimal. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales. El precio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de incremento salarial establecido en la cláusula de revisión salarial del presente convenio.

El trabajador-trabajadora de nueva contratación que preste sus servicios en secciones sometidas a medida percibirá el presente complemento a partir de los 21 días de trabajo efectivo, teniendo derecho también a cobrarlo desde el primer día de la segunda o sucesivas contrataciones, siempre y cuando no se haya interrumpido la relación de trabajo por más de 9 meses.

#### **Artículo 12. Trabajos a Destajo**

La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración, por punto, será retribuido en base a que un trabajador-trabajadora laborioso y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo obtenga, por lo menos, un salario superior en un 25% al salario fijado para la función desempeñada en el grado del grupo profesional a que pertenezca.

#### **Artículo 13. Trabajos a Tarea**

Para el establecimiento de trabajos a tarea, se tendrán en cuenta los

rendimientos normales de cada profesión y especialidad. Cuando el trabajador-trabajadora concluyan su tarea antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien a elección de la Empresa deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea le será abonado con los valores establecidos en el presente Convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo se compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

#### **Artículo 14. Discrepancia**

Tanto en el trabajo a destajo como a tarea, en caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del artículo 8 del presente Convenio.

#### **Artículo 15. Suspensión del Sistema**

La Empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos.

Dará cuenta inmediatamente al órgano competente y éste decidirá sobre la reanudación o no del trabajo en las condiciones anteriores, previos los informes que considere preciso el citado órgano.

Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con la representación de los trabajadores-trabajadoras de la sección o departamento afectados, fueran imputables a la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores-trabajadoras afectados el salario de la función desempeñada en el grado del grupo profesional correspondiente, incrementado en un 25 %, o la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual, media 30 últimos días naturales, en el trabajo suspendido, si dicha remuneración fuera inferior al indicado 25 %, siempre que éstos alcancen el rendimiento normal, quedando excluidas de este tratamiento las situaciones derivadas de la movilidad funcional de los trabajadores-trabajadoras.

No serán causas imputables a la Empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de materias primas, averías en maquinarias o instalaciones, huelgas, falta de energía o fuerza mayor.

### **Capítulo III. Contratación y Clasificación del Personal**

#### Sección primera

#### **Artículo 16. Ingreso en la Empresa**



El ingreso en la Empresa se realizará observando la sistemática establecida en la misma, mediando selección de candidatos-candidatas específica para cada puesto de trabajo y en base al criterio de igualdad de oportunidades entre aquellos y aquellas que reúnan las condiciones básicas del puesto de trabajo a cubrir.

### **Artículo 17. Periodo de Prueba**

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

Personal comercial: nueve meses.

Personal técnico: seis meses.

Resto del personal dos meses, a excepción de los y las peones que será de 15 días.

Contratos en prácticas: dos meses para los trabajadores-trabajadoras en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores-trabajadoras con título medio.

Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento no interrumpirán el periodo de prueba, salvo pacto en contrario.

2. El trabajador-trabajadora en periodo de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la Empresa.

Durante los periodos que se señalan, tanto el trabajador-trabajadora como la Empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. El trabajador-trabajadora será retribuido durante el periodo de prueba con el salario que corresponda a la función desempeñada en el grado del grupo profesional en la que haya sido contratado-contratada.

Superado el periodo de prueba, el trabajador-trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con el grado del grupo profesional que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

### **Artículo 18. Clasificación Laboral**

La clasificación profesional se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio mediante su división en grupos profesionales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la clasificación del personal correspondiente a mano de obra indirecta y directa organizativa se llevará a cabo por el sistema de Gestión Integral de Recursos Humanos (GIRH), actualmente en aplicación.

### **Artículo 19. Grupos de Clasificación**

El personal al servicio de la Empresa queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal producción y servicios auxiliares

### **Artículo 20. Grados del Grupo Profesional de Técnicos**

El personal Técnico se encuadra en los siguientes grados:

Grado 1:	Titulado superior
Grado 2:	Titulado medio
Grado 3:	Técnico no titulado
Grado 4:	Responsable
Grado 5:	Oficial de 1. <sup>ª</sup>
Grado 6:	Oficial de 2. <sup>ª</sup>
Grado 7:	Ayudante

### **Artículo 21. Grados del Grupo Profesional del Personal de Producción y Servicios Auxiliares**

El personal de producción y servicios auxiliares se encuadra en los siguientes grados:

Grado 1:	Responsable
Grado 2:	Oficial de 1. <sup>ª</sup>
Grado 3:	Oficial de 2. <sup>ª</sup>
Grado 4:	Ayudante
Grado 5:	Peón





## Artículo 22. Asimilaciones

La clasificación del personal del presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstos todos los grados de los grupos profesionales enumerados.

Todo trabajador-trabajadora está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores de su grupo profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores-trabajadoras cuyo grado incluido en los grupos profesionales no se encuentren definidos en el presente Convenio, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se le asemejen.

Sección segunda. Por su aptitud

## Artículo 23. Carácter Enunciativo

Las definiciones contenidas en la presente Sección no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

## Artículo 24. Grados del Grupo Profesional de Técnico

El personal perteneciente a este grupo realiza tareas que requieren una cualificación específica y posee un grado de autonomía adecuado para resolver las incidencias habituales en el desempeño de su trabajo y grado correspondiente. La responsabilidad e iniciativa serán las establecidas en la descripción de puesto.

Grado 1. Titulado superior.

Son quienes en posesión de una titulación superior oficial, realizan las funciones vinculadas a dicha titulación.

Puestos incluidos: Asesores-asesoras, auditores-auditoras, y determinados técnicos de gestión (Administración, Dirección de personas, compras, GI, GP, MYT, comercial, proyectos, calidad-técnico, ingeniería) planificadores-planificadoras, técnicos de PRL, técnico en investigación, técnico de materia prima, técnico de producto.

Grado 2. Titulado medio.

Son quienes en posesión de una titulación media oficial, realizan las funciones vinculadas a dicha titulación.

Puestos incluidos: Analistas y determinados técnicos de gestión (Administración, Dirección de personas, compras, GI, GP, MYT, comercial, proyectos, calidad-técnico, ingeniería), técnicos informáticos, técnicos de planificación,

técnicos de mejora continua.

Grado 3. Técnico no titulado (Equivalente a la antigua categoría jefe administrativo).

Son quienes sin necesidad de titulación oficial, por su preparación, reconocida competencia y práctica en las tareas requeridas ejercen funciones de carácter especializado.

Formación: Conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión y/o ciclo formativo grado medio (o equivalente).

Grado 4. Responsable (Equivalente a la antigua categoría de encargado-encargada).

Son quienes con el debido conocimiento y aptitud coordinan uno o varios equipos de trabajo o áreas funcionales, siendo los responsables de la calidad del trabajo realizado.

Puestos incluidos: Coordinadores-coordinadoras y responsables.

Formación: Titulación universitaria, conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión o experiencia equivalente.

Grado 5. Oficial técnico 1.<sup>a</sup> (Equivalente a la antigua categoría de oficial 1.<sup>a</sup> administrativo-administrativa).

Son quienes realizan tareas de complejidad alta con adecuado nivel de rendimiento y calidad. Posee un nivel de autonomía que les permite tomar decisiones relativas al ámbito de su actividad.

Puestos incluidos: Administrativos-administrativas de expediciones, administrativos-administrativas recepciones, técnicos de facturación, técnicos de contabilidad, técnicos de seguimiento de datos, administrativos-administrativas de compras, administrativos-administrativas de costes, administrativos-administrativas de dirección de personas, auxiliar de tratamiento de aguas, auxiliares de laboratorio, inspectores-inspectoras de calidad, auditores-auditoras de calidad, técnico de escon.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado superior y/o experiencia equivalente.

Grado 6. Oficial técnico 2.<sup>a</sup> (Equivalente a la antigua categoría de oficial 2.<sup>a</sup> administrativo-administrativa).

Son quienes realizan tareas de complejidad media con adecuado nivel de rendimiento y calidad. Poseen un nivel de autonomía suficiente, que les permite

resolver problemas cotidianos.

Puestos incluidos: administrativos-administrativas de expediciones, administrativos-administrativas recepciones, técnicos de facturación, técnicos de contabilidad, técnicos de seguimiento de datos, administrativos-administrativas de compras, administrativos-administrativas de costes, administrativos-administrativas de dirección de personas, auxiliar de tratamiento de aguas, auxiliares de laboratorio, inspectores-inspectoras de calidad, auditores-auditoras de calidad, técnico de econ.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado medio y/o experiencia equivalente.

Grado 7. Ayudante técnico/a (Equivalente a la antigua categoría de auxiliar administrativo-administrativa).

Son quienes realizan tareas de complejidad sencilla, teniendo supervisión de su trabajo.

Puestos incluidos: Auxiliares administrativos-administrativas, auxiliares de tratamiento de aguas, auxiliares de laboratorio, inspectores-inspectoras de calidad, auditores-auditoras de calidad, técnico de econ.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado medio y/o experiencia equivalente.

Tareas vinculadas: A título enunciativo y no exhaustivo.

Recogida de información e introducción de la misma en los sistemas informáticos corporativos (ad hoc).

Seguimiento y/o verificación de datos relacionados con procesos de su área de influencia.

Elaboración y reporte de informes específicos.

Búsqueda de alternativas que optimicen los procesos de compras y de ventas.

Gestión de intercambios comerciales con proveedores y clientes tanto nacionales como internacionales.

Elaboración, análisis y seguimiento del presupuesto asignado al área.

Análisis de información y detección de áreas de mejora.

Asesoramiento especializado.



Gestión integral del equipo y del área.

Recogida de muestras de materias primas o elementos vinculados al proceso productivo.

Aplicación de pruebas y análisis microbiológicos sencillos.

Seguimiento de indicadores recogidos en la ficha técnica.

Análisis y seguimiento de datos.

Priorización y resolución de incidencias provenientes de cualquier departamento y/o sede corporativa.

Redacción de procedimientos para la estandarización de procesos de trabajo.

Aplicación y seguimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

Asesoramiento técnico especializado.

Homologación de proveedores.

Programación de autómatas y equipos informáticos complejos.

Desarrollo de aplicaciones informáticas a medida.

Gestión integral del equipo y del área.

Tareas de recepción, atención de visitas y gestión de mensajería.

Atención de centralita.

Realización de recados.

Archivo y realización de fotocopias.

Manejo de vehículo de la empresa para realizar desplazamientos corporativos.

### **Artículo 25. Grados del Grupo Profesional del Personal de Producción y Servicios Auxiliares.**

El personal perteneciente a este grupo realiza tareas vinculadas al proceso productivo. Requieren unos conocimientos específicos, posee un grado de autonomía adecuado para resolver las incidencias habituales en el desempeño de su trabajo. La responsabilidad e iniciativa serán las establecidas en la descripción de puesto.





### Grado 1. Responsable (Equivalente a la antigua categoría de encargado).

Son quienes con el debido conocimiento y aptitud coordinan uno o varios equipos de trabajo o áreas funcionales, siendo los responsables de la calidad del trabajo realizado.

Puestos incluidos: Coordinadores-coordinadoras, responsables y encargados-encargadas.

Formación: Titulación universitaria, conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión o experiencia equivalente.

### Grado 2. Oficial 1.<sup>a</sup>

Es el personal que tiene conocimiento teórico y práctico de todas las tareas del proceso productivo de su sección de procedencia y lo realiza con el nivel de calidad exigido. El rendimiento exigible lo será en aquellas actividades que no se realicen ocasionalmente.

Así mismo, será capaz de distinguir, diferenciar y/o separar los posibles problemas de la materia prima o las ineficiencias de las materias auxiliares. Será capaz de registrar y verificar datos en las aplicaciones informáticas, y de preparar la maquinaria a utilizar en el proceso productivo, empleando el tiempo definido como aceptable.

Puestos incluidos: Envasador-ensavadora, almacenero-almacenera, despiecero-despiecera, matarife, chacinero-chacinera, tripero-tripera, despojero-despojera, electromecánico-electromecánica, mecánico-mecánica productivo-productiva, maquinista, auxiliares de producción, utillero-utillera.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado superior y/o experiencia equivalente.

### Grado 3. Oficial 2.<sup>a</sup>

Es el personal que tiene conocimiento teórico y práctico de la mayoría las tareas del proceso productivo de su sección de procedencia y lo realiza con el nivel de calidad exigido. El rendimiento exigible lo será en aquellas actividades que no se realicen ocasionalmente.

Así mismo, será capaz de distinguir, diferenciar y/o separar los posibles problemas de la materia prima o las ineficiencias de las materias auxiliares. Será capaz de registrar y verificar datos en las aplicaciones informáticas, y de preparar la maquinaria a utilizar en el proceso productivo, empleando el tiempo definido como aceptable.



Puestos incluidos: Envasador-ensasadora, almacenero-almacenera, despiecero-despiecera, matarife, chacinero-chacinera, tripero-tripera, despojero-despojera, electromecánico-electromecánica, mecánico-mecánica productivo-productiva, maquinista, auxiliares de producción, utillero-utillera.

Formación: Bachillerato, ciclo formativo de grado medio y/o experiencia equivalente.

Grado 4. Ayudante.

Es el personal que tiene conocimiento teórico y práctico de parte de las tareas del proceso productivo de su sección de procedencia y lo realiza con el nivel de calidad exigido. El rendimiento exigible lo será en aquellas actividades que no se realicen ocasionalmente.

Así mismo, será capaz de distinguir, diferenciar y/o separar los posibles problemas de la materia prima o las ineficiencias de las materias auxiliares. Será capaz de registrar y verificar datos en las aplicaciones informáticas, y de preparar la maquinaria a utilizar en el proceso productivo, empleando el tiempo definido como aceptable.

Puestos incluidos: Envasador-ensasadora, almacenero-almacenera, despiecero-despiecera, matarife, chacinero-chacinera, tripero-tripera, despojero-despojera, mecánico-mecánica productivo-productiva, maquinista, auxiliares de producción, utillero-utillera.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria y/o experiencia equivalente.

Grado 5. Peón.

Es el personal encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

Puestos incluidos: Envasador-ensasadora, almacenero-almacenera, despiecero-despiecera, matarife, chacinero-chacinera, tripero-tripera, despojero-despojera, mecánico-mecánica productivo-productiva, maquinista, utillero-utillera.

Formación: No necesaria formación ni experiencia previa.

Tareas vinculadas: A título enunciativo y no exhaustivo, y sujeto a cambios en el proceso.

Actividades de manipulación de materia prima y material auxiliar (corte, envasado, barquetero y etiquetado).



Revisión y detección de anomalías en la materia prima durante su manipulación.

Actividades de elaboración de materia prima (preparación de masas, preparación de adobos, adobado de materia prima).

Tareas de recepción y expedición de materia prima.

Tareas de limpieza y desinfección de las herramientas de trabajo.

Tareas de identificación, verificación y comprobación de información referente al producto.

Manejo de las herramientas informáticas vinculadas al sistema productivo.

Manejo de maquinaria y herramientas propias de la industria cárnica.

Mantenimiento de maquinaria y herramientas propias de la industria cárnica.

Reparación y acondicionamiento de la maquinaria vinculada al proceso productivo.

Reparación y mantenimiento de las instalaciones productivas.

Realización de escandallos de rendimiento de producto.

Coordinación y planificación de la producción.

Gestión integral del equipo y del área.

Afilado de herramientas de trabajo propias de la industria (cuchillos y sierras).

Corte y envasado	Envasado elaborados	Envasado arreglos	Corte y arreglos
Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima
Envasado	Envasado	Abastecimiento	Paletizar
Túnel	Túnel	Envasado	Transpaleta
Cortadora	Cortadora	Barquetero	Manejo de cuchillo
Barquetero	Barquetero	Termoselladora	Sierra
Termoselladora	Termoselladora	Punto ID	Punto ID
Sierra	Sierra	Panel GIP	Panel GIP
Panel GIP	Panel GIP	SGI	SGI
SGI	SGI	Proceso corte y arreglos	Proceso envasado arreglos
Etiquetado	Etiquetado	Etiquetado	Etiquetado
	Transpaleta	Inventario	Inventario
	Inventarios		





Recepciones	Expediciones P.4	Expediciones cargas	Elaborados fabrica
Recepción materia prima	Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima
Panel GIP	Manejo maquinaria almacen	Manejo maquinaria almacen	Preparación materia prima
SGI	SGI (partes transferencia)	SGI (partes transferencia)	Transpaleta
Trabucar/desmoldear	Conocimiento materia prima	SGI (facturación)	Inyectar
Lavadora	Expedición de barquetas	Expedir género a clientes	Bombear
Manejo maquinaria de almacen	SGI (facturación)	Preapación de pedidos	Embutir-embuchar
SGI (facturación)	Panel GIP	Panel GIP	SGI
Despaletizador	Recepción material auxiliar	Edición cartas de porte	Panel GIP
Madurados	Inventario	Preparación multireferencias	Hornos
Inventario		Inventario	Montar y desmontar maquinaria

Despiece porcino	Despiece vacuno	Picadas	Hamburguesas
Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima	Conocimiento materia prima
Manejo de cuchillo	Refaenar	Pesar materia prima	Abastecimineto
Panel GIP	Manejo sierra radial	Picar	Barquetero
SGI	Descarnar solomillo	Manejo FOSS	Termoselladora
Transpaleta	Marcar vaca-lomo	Punto ID	Encajadora
Maquina de espinazo	Desmontar delantero/trasero	Amasar	Etiquetado
Sierra	Deshuesar delantero/trasero	Montar y desmontar maquinaria	Panel GIP
	Pulir pieza	Panel GIP	SGI
	Panel GIP	SGI	Inventario

## Artículo 26. Asimilaciones

Las definiciones generales de los grupos profesionales y grados existentes en los mismos sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en la actividad de la Empresa, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a uno de los grados establecidos en los grupos profesionales, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

Sección tercera. Por su modalidad de contratación

## Artículo 27. Contratación

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

El orden de llamada de los trabajadores-trabajadoras fijos discontinuos, si los hubiere, se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada sección, de los grados incluidos en el grupo profesional y especialidad.

### **Artículo 28. Modalidades Contractuales**

Las modalidades de contratación serán aquellas establecidas legalmente que mejor se adapten al fin del contrato y su duración.

En materia de contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, teniendo en cuenta la incidencia de estos factores en la actividad de la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 30.2 Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Industria Cárnica, tanto en cuanto a su duración máxima, como en relación al periodo de referencia o por cualquier norma que lo sustituya en el futuro.

### **Artículo 29. Contratos Formativos**

#### 1. Contrato de trabajo en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores-trabajadoras que permita la Ley según lo dispuesto en el artículo 11 del ET o cualquiera que la sustituya.

La duración de este contrato y, en su caso, de las prorrogas, vendrá determinado por lo establecido en la legislación vigente que resulte de aplicación.

La retribución del trabajador-trabajadora será el 60% o el 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador-trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### 2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación se podrá celebrar con los trabajadores-trabajadoras que permita la Ley según lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET o cualquiera que la sustituya.

La duración de este contrato y, en su caso, de las prorrogas, vendrá determinado por lo establecido en la legislación vigente que resulte de aplicación.

La retribución del trabajador-trabajadora será el 60, 70 u 80% durante el primero, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para

un trabajador-trabajadora que desempeñe las funciones del grado incluido en el grupo profesional objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores-trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

El número máximo de trabajadores-trabajadoras para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

Hasta 10 trabajadores y/o trabajadoras el 25 % de la plantilla.

De 11 a 50 trabajadores y/o trabajadoras, el 20% de la plantilla.

De 51 a 250 trabajadores y/o trabajadoras: el 12% de la plantilla.

De 201 a 500 trabajadores y/o trabajadoras: el 8% de la plantilla.

Más de 500 trabajadores y/o trabajadoras: el 6% de la plantilla.

Sin perjuicio, todo ello, de que se cumplan los demás requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones y de la existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.

Los trabajadores-trabajadoras discapacitados contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

### **Artículo 30. Contratos de Duración Determinada**

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador-trabajadora vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

1.1 Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Instalaciones.



Elementos de transporte.

1.3 Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.

Control de calidad.

Investigación y desarrollo.

Nuevo producto o servicio.

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

1.4 Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

1.5 Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución tendrá una duración máxima de dos años. Si al cabo de los dos años la actividad se hubiera consolidado el trabajador-trabajadora contratado por cualquiera de estas causas transformará su contrato en indefinido.

2. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados los 12 meses y dentro del periodo de 18 meses de límite máximo.

3. Conversión en contratos indefinidos.

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Ley 12/2001, de 9 de julio, y por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según las modificaciones realizadas para ambas leyes por la Ley 3/2012, de 6 de julio, o disposiciones que las sustituyan.



4. Los trabajadores-trabajadoras con contratos de duración determinada, interinidad, formación y prácticas tendrán preferencia para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido.

## Capítulo IV. Censos

### Artículo 31. Censos

Anualmente la Empresa confeccionará el censo en el que se relacionará el personal por grupos profesionales, haciéndose constar las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de los interesados-interesadas, fecha de nacimiento, antigüedad en la Empresa, grado del grupo profesional y zona de trabajo/departamento. Una copia del censo se pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras.

## Capítulo V. Ingresos, Ascensos y Ceses

### Artículo 32. Vacantes

Todo el personal sujeto al presente convenio, con las excepciones que a continuación se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la Empresa puedan producirse. Siempre y cuando haya sido declarado-declarada como apto-apta para ocupar el puesto vacante.

#### 1. Personal indirecto.

Personal directivo: La promoción o ascenso a cada uno de los puestos que comprende este grupo, se efectuará por libre designación de la empresa.

Ante la creación de un puesto de trabajo o la existencia de una vacante, la empresa iniciará un proceso de selección, primando en todos los casos la promoción interna.

Para ello, se publicará una oferta de empleo en los canales de comunicación habilitados a tal efecto. En ella se especificarán las características del puesto ofertado y los requisitos necesarios para acceder al mismo.

Tras analizar las candidaturas presentadas, se preseleccionaran las más adecuadas. Tras ello, se realizará la entrevista personal y pruebas correspondientes. Una vez finalizado el proceso de selección, se comunicará a los participantes el resultado del mismo.

La empresa se reserva el derecho de realizar los nombramientos que considere oportunos para cubrir determinados puestos.

#### 2. Personal directo.



Se acuerda la creación de una comisión paritaria compuesta por tres miembros por la parte sindical y tres por la parte Empresarial que excepcionalmente tratará el proceso de revisión de encuadramientos profesionales previstos en la disposición transitoria sexta del presente Convenio, y de manera habitual de la cobertura de vacantes de personal directo.

Cada vez que exista una vacante en un puesto o que se trate de un puesto de nueva creación se deberá de iniciar un procedimiento para cubrirlo. Se publicará en el tablón de anuncios y canales de comunicación habilitados a tal efecto una descripción del puesto y sus características profesionales.

Se dará traslado a la comisión a los efectos de que puedan proponer nuevas vacantes.

Se abrirá un plazo de 20 días para presentar las solicitudes. A los 45 días de la publicación se convocará a la comisión para evaluar las solicitudes y emitir informe, debiendo la Empresa realizar y trasladar su propuesta definitiva, en un plazo prudencial atendiendo al número de solicitudes, con un plazo máximo en todo caso de seis meses desde la publicación.

Los criterios generales que deberá valorar la comisión serán:

Formación adquirida dentro de la empresa o fuera de ella.

Experiencia adquirida dentro de la empresa o acreditada externamente.

Expediente laboral en positivo.

Ficha de valoración del puesto por sección con la revisión de conocimientos de procesos, que en caso de discrepancia podrá ser revisada por la parte sindical de la comisión, quien emitirá informe de su opinión.

Una vez recibido el anterior informe, resolverá definitivamente la empresa, notificando su decisión al interesado-interesada y a la comisión.

Personal de producción y servicios auxiliares.

Grado 2 Oficial 1.<sup>ª</sup>

Grado 3 Oficial 2.<sup>ª</sup>

Grado 4 Ayudante.

Grado 5 Peón.

Las vacantes se generarán en los grados 3 y 2, puesto que el cambio de grado 5 a grado 4 se producirá automáticamente pasados 6 meses, siempre y cuando se



haya desempeñando las mismas tareas.

### **Artículo 33. Formación**

De conformidad con el artículo 23 del ET, la introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. La formación debe lograr, de una forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todos los trabajadores- trabajadoras, sin discriminación de sexo, edad u otra índole, hacia su progresión profesional y personal.

Anualmente, a finales de cada año, el área de formación pondrá en marcha un proceso de detección y análisis de necesidades formativas por áreas organizativas de la Empresa.

El Comité de Empresa a través de la Comisión de Formación, donde estarán representados el comité de empresa y la dirección de la Empresa, participará proponiendo cuantas acciones de formación estime necesarias para la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Formación. Asimismo, dicha comisión será informada del contenido, seguimiento y realización de dicho Plan.

Tras su análisis, estimación económica y aprobación por la Dirección General de las necesidades formativas, se incluirán en los presupuestos operativos de la Empresa del próximo año.

Como resultado de lo anterior se elabora anualmente un PLAN DE FORMACIÓN, con los siguientes objetivos:

- a) Mejora del nivel formativo.
- b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.
- c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo.
- d) Capacitación para la promoción y progresión profesional y personal.

El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización y realización de:

Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a esta especialidad.

Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal





cualificado de la Empresa.

Redacción, publicación y distribución de manuales de funciones y/o procedimientos, en cuya redacción podrán participar los trabajadores-trabajadoras y en los que se expondrán las instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.

Los trabajadores-trabajadoras que participen en las acciones de formación previstas para ellos, acreditarán méritos y cualificación para futuras promociones, siempre que demuestren un óptimo aprovechamiento de las enseñanzas recibidas.

La formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando por causas organizativas o productivas se realicen fuera de la misma, el tiempo invertido no tendrá la consideración de horas extraordinarias. En todo caso, se respetarán los descansos semanales de los correspondientes calendarios.

El valor de la hora de formación realizada a instancias de la empresa y fuera de la jornada laboral, será según la fijada en tabla anexa.

En todo caso, la participación en las acciones formativas que se programen fuera de la jornada laboral serán de carácter voluntario, salvo la formación en materia de prevención de riesgos laborales a realizar al ingreso y durante la relación laboral, así como cualquier materia de carácter corporativo para el correcto desarrollo laboral y profesional.

#### **Artículo 34. Extinción**

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

#### **Artículo 35. Liquidación**

Al personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado-interesada podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras.

#### **Artículo 36. Ceses**

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

Personal técnico y administrativo:	Quince días
Personal subalterno y obrero:	Ocho días

De no cumplir el trabajador-trabajadora dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal, así como se procederá a la deducción de la liquidación correspondiente al trabajador-trabajadora del importe del salario de los días de preaviso no cumplidos.

## **Capítulo VI. Jornada, Horas Extraordinarias, Descansos y Vacaciones**

### Sección primera. Jornada de trabajo

#### **Artículo 37. Jornada**

La jornada efectiva de trabajo será de 1.770 horas. Las paradas para el bocadillo serán de 30 minutos, de los que solo 15 minutos se considerarán jornada efectiva. El tiempo asumido por la empresa como jornada efectiva (15 minutos por día de trabajo) se podrá agrupar con destino a la «Bolsa de Horas» a favor del trabajador-trabajadora en caso de exceso.

#### **Artículo 38. Modificación en la Modalidad de Jornada. (Horario Especial Jornada Completa).**

El personal adscrito a jornada partida podrá distribuir su horario de forma que pase a realizar su jornada en régimen de jornada continuada.

Podrán disfrutar de esta medida las personas que cumplan las siguientes condiciones:

Situación de Guarda Legal: Trabajadores-trabajadoras al cuidado de hijos-hijas menores de 8 años o cuidado directo de un discapacitado-discapacitada psíquico, físico o sensorial, así como cuidado directo de familiares, hasta 1.º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que convivan con los solicitantes.

Realizar jornada completa (1.770 horas anuales).

Pertenecer a uno de los Departamentos de Administración con horarios en turno central.

La solicitud de Turno Especial, no será compatible con la solicitud de reducción de jornada.

La opción de Turno Especial, podrán solicitarla los trabajadores-trabajadoras en activo y con una antigüedad mínima de 6 meses.

El número de puestos estará limitado a las necesidades y condiciones de trabajo

respecto al Departamento al que pertenezcan, y con previo acuerdo con el/la responsable del Departamento y de Dirección de personas.

El acceso a las plazas de este turno especial no supone en ningún momento un derecho adquirido para los trabajadores-trabajadoras solicitantes, pudiendo la Empresa suprimirlos en caso de necesidad organizativa, y con un preaviso de 15 días.

Las solicitudes caducarán a 31 de diciembre de todos los años. Los mismos trabajadores-trabajadoras deberán renovar su solicitud de acceso al mismo cada año, para lo que deberán cursar la solicitud de renovación entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año.

Todos los casos deberán ser debidamente acreditados en el momento de la solicitud presentando la siguiente documentación: libro de familia, certificado de minusvalía o grado de discapacidad, certificado de empadronamiento o cualquier otro necesario para justificar las causas de concesión.

El horario escogido en base al presente supuesto, será un horario establecido de lunes a viernes, pudiéndose iniciar la jornada entre las 8:00 y las 10:00 horas y renunciando a la flexibilidad horaria, en el caso de que la hubiese. (Realizando un máximo de 9 horas al día)

Con esta modalidad de horario se dejará de generar el 50% de la bolsa a partir del momento de la concesión del horario especial, reduciendo la jornada laboral diaria en 7,5 minutos. La bolsa de horas generada hasta el momento previo a la adopción del nuevo horario personalizado será respetada.

Puesto que se trata de una jornada continuada, se establece un descanso obligatorio de 30 minutos, pudiéndose optar entre el almuerzo o la comida, siendo a cargo de la Empresa 15 minutos del mismo.

Estos cambios de horario quedarán limitados de forma que si se producen en base a motivos personales solo podrá admitirse un cambio al año, mientras que en caso de tratarse de necesidades organizativas del departamento podrán ampliarse a un número igual al necesario para facilitar la organización y planificación del trabajo en dicho departamento.

### **Artículo 39. Turnos Fijos de Trabajo Personal a Turnos**

El personal adscrito a turnos rotativos podrá solicitar realizar la prestación de servicios en turno fijo, debiendo tener en cuenta para ello las distintas situaciones que se indican y su preferencia en el orden alfabético expuesto.

a) Situación de Guarda Legal: Trabajadores-trabajadoras al cuidado de hijos-hijas menores de 8 años o cuidado directo de un hijo-hija discapacitado psíquico, físico



o sensorial, así como cuidado directo de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad y afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que convivan con el o la solicitante.

b) Madres-padres separados-separadas, solteros-solteras, viudos-viudas: Con hijos-hijas de 8 a 14 años que conviven y dependen del solicitante.

c) Madres-padres: Con hijos-hijas de 8 a 14 años que convivan y dependan del solicitante.

d) Resto de situaciones: Circunstancias personales.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes condicionantes:

El turno fijo solicitado no será compatible con la solicitud de reducción de jornada.

Cada trabajador-trabajadora optará en primer lugar por el Turno Fijo en la Sección a la que se encuentre adscrito, pudiendo optar a otras Secciones si existieran vacantes y siempre en relación a sus conocimientos y aptitudes.

Se destinará para este concepto, el número de plazas coincidente con el 2% del total de la plantilla, correspondiente a mano de obra directa.

Cada Sección/Zona, tendrá el número de vacantes de Turno Fijo, dependiendo de las circunstancias y situación en que se encuentren en cada momento (índice de producción, distribución de la plantilla, etc.), sin que necesariamente tengan que ser coincidentes el número de plazas que se oferten en una sección y/o zona, con la de otras.

La opción de Turno Fijo, podrán solicitarla los trabajadores-trabajadoras en activo y con una antigüedad mínima de 12 meses. En caso de que hubiese vacantes podrán optar los trabajadores-trabajadoras con menor antigüedad.

El número de puestos será limitado, según las necesidades de producción y de la Sección a la que pertenezcan.

El acceso a las plazas de este turno fijo no supone en ningún momento un derecho adquirido para los trabajadores-trabajadoras. Al existir orden de preferencia, en el momento haya una nueva solicitud, se estudiará si hay alguna persona en situación menos preferente y se revocará su solicitud hasta que vuelva a quedar una nueva vacante.

Las solicitudes caducarán a 31 de Diciembre de todos los años. Los mismos trabajadores-trabajadoras deben renovar su solicitud de acceso al mismo cada año. Solicitud de renovación del 15 de Noviembre al 15 de Diciembre de cada año.

En caso de que se produzcan más solicitudes que el número de plazas existentes,

se asignarán atendiendo el orden de preferencia establecido, realizándose un sorteo entre las solicitudes presentadas.

Los trabajadores-trabajadoras en situación de Guarda Legal serán la máxima prioridad; caso a), después b) y así sucesivamente.

Todos los casos deben de ser debidamente acreditados en el momento de la solicitud (libro de familia, certificado de minusvalía, certificado de empadronamiento, etc.).

Los turnos fijos que se creen para las circunstancias anteriormente descritas en los apartados a) hasta d) suponen una situación excepcional en la organización de la Empresa, siendo un esfuerzo para la misma la creación de dichos turnos, por lo que tras el periodo de vigencia de los turnos, en Diciembre de todos los años se estudiará mantener los mismos en vigor a la vista del resultado de su funcionamiento y consecuencias.

Dado el exceso de candidatos-candidatas para el turno fijo, perderán su adscripción al mismo, cuando se permanezca en situación de baja médica (IT, maternidad, riesgo embarazo, AT.), durante dos meses continuados, o tres meses si son acumulados a lo largo del año.

La posibilidad de acogerse a esta opción finalizará cuando el hijo-hija del trabajador-trabajadora cumpla 8 o 14 años de edad según modalidad de concesión.

#### **Artículo 40. Jornada Intensiva**

El personal que tenga jornada partida (9:00-18:30 horas) durante el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre podrá realizar jornada intensiva, eligiendo cualquiera de las siguientes modalidades, siempre y cuando se garanticen los servicios mínimos de cada departamento, cubriendo el horario de 9 a 18.30 horas:

Modalidad 1: Hacer jornada intensiva todos los días de la semana, realizando un horario de 8.00 a 15.00 horas, descontando de la bolsa de horas el resto de horas hasta completar la jornada, con respeto del descanso de los 30 minutos de bocadillo.

Horario de 8 a 15.00 horas + bolsa de horas (6,25 horas/semana).

Modalidad 2: Hacer jornada intensiva todos los días de la semana, realizando un horario de 8.30 a 15.30 horas, descontando de la bolsa de horas el resto de horas hasta completar la jornada, con respeto del descanso de los 30 minutos de bocadillo.

Horario de 8:30 a 15.30 horas + bolsa de horas (6,25 horas/semana).

Modalidad 3: Sin hacer uso de la bolsa de horas cumpliendo la jornada semanal de 38 horas 45 minutos, de forma que se trabajen tres días a jornada continua y dos a jornada partida, con respeto del descanso de los 30 minutos de bocadillo, y los días que realice la jornada partida con igual respeto del descanso de los 30 minutos del bocadillo más 1 hora y 15 minutos de la comida. Por ejemplo:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
8:00-15:30	8:00-18:45	8:00-15:30	8:00-18:45	8:00-15:15
7 horas trabajadas	9 horas trabajadas	7 horas trabajadas	9 horas trabajadas	6 horas 45 minutos trabajados

La jornada intensiva excluye la posibilidad de flexibilidad horaria. Durante las semanas que disfruten de jornada intensiva, no se podrán disfrutar días de vacaciones, pero si que se podrá disfrutar días sueltos con bolsa de horas.

Únicamente podrá anular la orden de jornada intensiva el/la Responsable del Departamento justificando debidamente las causas.

Anualmente en el calendario laboral se podrán modificar por centros de trabajo, en función de las necesidades organizativas de la Empresa, las modalidades de jornada intensiva existentes.

#### **Artículo 41. Flexibilidad Horaria Jornada Partida**

La implantación de la flexibilidad horaria para el personal con turno central, estará directamente condicionada al cumplimiento y mantenimiento del nivel de servicios de cada uno de los departamentos en el horario comprendido entre las 9:00 y las 18:30 horas, o cualquier otro horario que tenga designado para dicho turno central.

Esta flexibilidad permitirá empezar a realizar la jornada laboral entre las 8:00 y las 10:00 AM, y como consecuencia adelantar y retrasar la finalización de la jornada en proporción al horario de inicio de la misma.

Por lo tanto cualquier fichaje posterior a las 10:00 AM, se entenderá como retraso.

Cada responsable de departamento deberá definir las personas y el horario que realizarán los trabajadores-trabajadoras, pero asegurando en todo momento la cobertura horaria entre las 9:00 y las 18:30 horas.

En cualquier caso se deberá cumplir una jornada completa de 9:30 horas, con la



siguiente distribución (7:45 jornada de trabajo + 30 minutos de almuerzo + 1 hora y 15 minutos de comida).

Con el fin de llevar un correcto control es absolutamente imprescindible que todos los trabajadores- trabajadoras fichen tanto al inicio como a la finalización de la jornada de trabajo.

El horario de comida será de 14:00 a 15:15 PM.

Cada año se fijarán en el calendario laboral correspondiente los horarios y el tiempo de duración para la realización del almuerzo y/o comidas, así como la distribución de la jornada laboral

### **Artículo 42. Bolsa de Horas**

La bolsa de horas se compondrá por dos de las siguientes circunstancias:

1. Exceso de jornada por encima de 1.770 horas efectivas anuales.
2. Como consecuencia del cómputo de 15 minutos por parada para el bocadillo como jornada efectiva de trabajo asumidos por la Empresa de producirse exceso de jornada.

Anualmente se calculará en tiempo la Bolsa de Trabajo teniendo en cuenta los días laborables del año en curso y el turno de trabajo de inicio. En los Departamentos con dificultad de su cálculo se estimará una media de aplicación.

Fijada la Bolsa, su compensación en tiempo podrá realizarse de forma total o parcial, por días o fracciones de días, que se deberán disfrutar dentro del año natural en el cual se hayan generado.

El saldo existente al final de cada año se regularizará en la nómina de forma que, en caso de saldo a favor de la empresa, se deducirá a precio hora ordinaria, y en caso de saldo a favor del trabajador y trabajadora, se abonará a razón de hora extraordinaria. La regularización de dicho saldo se realizará durante el primer trimestre del año siguiente.

### **Artículo 43. Festivos del Calendario Anual**

Hasta un máximo de cinco festivos por cada año natural se trabajarán de forma obligatoria por turno y persona a propuesta empresarial, cuya designación se incluirá en el calendario de cada año, con independencia de poderse prestar servicios de forma voluntaria en cualquier otro festivo a requerimiento empresarial por necesidades productivas.

Esta limitación no afecta al personal sujeto al plus de disponibilidad



Los festivos que se trabajen desde la firma del presente convenio, sin carácter retroactivo, se abonarán a razón de las siguientes cantidades, y en los años citados:

2013:	155 euros brutos/ por festivo trabajado
2014:	161 euros brutos/ por festivo trabajado
2015:	166 euros brutos/ por festivo trabajado
2016:	171 euros brutos/ por festivo trabajado

Estos festivos se determinarán en el calendario anual correspondiente a cada centro de trabajo.

Con independencia de lo expuesto, la Empresa podrá por causas organizativas o productivas, designar a determinados trabajadores-trabajadoras con plus de especial dedicación, para que presten servicios en festivo, de los no marcados como obligatorios en el calendario laboral, por pertenecer a secciones que sea necesario su trabajo, sin que exista producción en dicho día, generando los importes expuestos además de la compensación por un día de descanso.

Si por algún motivo no se tuviese que trabajar algún festivo de los fijados como obligatorios en el calendario anual, la Empresa deberá comunicarlo al trabajador-trabajadora y previamente a los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras con un preaviso de 48 horas.

El personal que realice un festivo cambiando voluntariamente el turno asimilará su jornada a la realmente realizada en dicho turno de adscripción voluntaria.

#### **Artículo 44. Plus de Especial Dedicación**

El personal de las secciones y/o puestos de trabajo siguientes: Expediciones/Congelador, Recepciones/Cuadras, Dirección de Personas planta, Inspectores de Calidad, Puntos ID, ESCON, Prevención, Clasificador, Planificadores, afiladores, despiece vacuno, auditor de calidad, prestarán sus servicios en régimen de disponibilidad, por el que deberán acudir y prestar sus servicios a la Empresa ante cualquier circunstancia extraordinaria que pueda presentarse y que a título enunciativo y no limitativo podrán ser: trabajo en festivo, cambio de turnos, adelanto o retraso de la jornada, prolongación de jornada de trabajo o circunstancias derivadas de causas productivas, técnicas u organizativas, deslizamiento de jornada.

Este régimen de disponibilidad devengará a favor de los trabajadores-trabajadoras incluidas en él, un plus por importe de 500,00 euros brutos/año, que percibirán tanto si se hizo uso de la disponibilidad, como si no se



hizo uso de ella.

Este Plus será compatible con el que pudiera corresponderse por la prestación del servicio efectivo. El importe fijado será invariable durante toda la vigencia del presente convenio.

De lo contenido en el presente artículo queda excluido el personal clasificado en los niveles comprendidos entre el 2 y el 6 inclusive.

La asignación de personal para la prestación de este servicio se hará de forma rotativa, de acuerdo en todo caso a las posibilidades que la organización industrial precise.

El personal perteneciente a este colectivo percibirá a partir del 6º festivo trabajado en el mismo año, además del importe anual pactado en este convenio, la cantidad de 40 euros brutos por cada uno de los festivos trabajados de más en número superior a dicha cifra.

#### **Artículo 45. Modificaciones en la Duración de la Jornada. (24 y 31 de diciembre)**

Los días 24 y 31 de diciembre serán hábiles a todos los efectos, de acuerdo con el calendario laboral previsto. No obstante, en caso de reducirse puntualmente la duración de la jornada tales días, las horas dejadas de trabajar se recuperarán de la siguiente forma:

3 horas a deducir del cómputo anual de la bolsa de horas.

5 horas a recuperar según cuadro a determinar por la empresa cada año.

El personal con turno partido finalizará su jornada a las 14:00 horas de dichos días, deduciéndose del cómputo anual de la bolsa de horas las correspondientes a la jornada de tarde de ambos días.

La empresa podrá alterar dentro de sus necesidades organizativas y productivas, antes del 30 de noviembre, la proporción de horas de recuperación y deducción de bolsa, respetando en todo momento el mínimo de 3 horas de deducción del cómputo anual de la bolsa de horas.

En el caso de no disponer de bolsa de horas por haber agotado las mismas, el número de horas no recuperadas se descontarán de la nómina.

El personal que disfruta de un turno fijo de tarde, así como el personal con reducción de jornada cuyo horario sea siempre de tarde, se les descontará el número de horas de su jornada habitual de la bolsa de horas directamente, sin la posibilidad de recuperar.



## **Artículo 46. Modificaciones en el Horario de Trabajo. (Deslizamiento de Jornada Completa).**

Cuando por necesidades organizativas, técnicas o productivas se produzca un cambio en la hora de entrada al trabajo –para adelantarla o atrasarla– que afecte a uno o varios colectivos determinados en base a su capacidad organizativa empresarial, los trabajadores-trabajadoras afectados percibirán un plus por deslizamiento de la jornada de 7,75 euros brutos/hora afectada; si bien en caso de superarse cinco horas, este derecho se sustituirá por el abono del plus por cambio de turno. Dicha cantidad se abonará por cada deslizamiento de la jornada producido, independientemente sea un día o varios en una misma semana.

Esta situación podrá repetirse hasta un máximo de diez ocasiones por año natural.

El importe indicado no sufrirá variación durante toda la vigencia del presente convenio.

## **Artículo 47. Turnos Especiales**

Existen situaciones en las que es necesario trabajar por necesidades organizativas y/o productivas en horarios que tengan la condición de especiales al encontrarse fuera de la jornada semanal, de lunes a sábado mañana, de las que se exceptúan aquellas secciones que trabajen en domingo o festivos, y así venga reflejado en el calendario laboral.

La adscripción a dichos turnos será voluntaria, a excepción de los trabajadores-trabajadoras con plus de especial dedicación para los que será obligatoria. El importe de estos turnos especiales vendrá determinado por el precio que cada año se estipule para cada festivo, si hacen como mínimo una jornada entre 6,5 y 8 horas. En el caso de que sea inferior a esa jornada, se retribuirá proporcionalmente al número de horas trabajadas, y proporcional al precio de cada festivo y jornada de 8 horas. En el caso de que se superen las 8 horas de trabajo efectivo, se abonará por cada hora de exceso el importe correspondiente a una hora extraordinaria, más el plus de disponibilidad (hora extraordinaria festiva).

## **Artículo 48. Ampliaciones**

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

Estas circunstancias se comunicarán tan pronto como sea posible a los representantes de los trabajadores-trabajadoras.

En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria, salvo que por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores se convenga en superar dicho tope.

Como norma general, el descanso entre jornada y jornada será de doce horas.

Los trabajadores-trabajadoras, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

#### **Artículo 49. Organización de la Jornada**

Será facultad de la Empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con las normas legales.

Anualmente, se elaborará por la Empresa el calendario y horario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 50. Calendario Laboral**

Anualmente, la Empresa elaborará el calendario laboral correspondiente, que trasladará a la representación legal de los trabajadores-trabajadoras, antes del 31 de enero. Dicho calendario contendrá los horarios y el sistema de rotaciones de las diferentes secciones y fecha de turnos de vacaciones. Igualmente se fijarán en el calendario laboral las fechas concretas de hasta un máximo de cinco festivos por trabajador-trabajadora y turno de carácter obligatorio en dicho año natural, así como el procedimiento correspondiente a la bolsa de horas por exceso de jornada realizada

#### **Artículo 51. Horario y Turnos de Trabajo (cambios de turno)**

Los horarios y turnos de trabajo, así como el régimen de rotación, en su caso, serán los establecidos en el calendario laboral anual.

No obstante el turno de trabajo asignado inicialmente podrá modificarse por razones organizativas, técnicas o productivas, de forma que para ello el trabajador-trabajadora deberá ser preavisado con una antelación mínima de 48 horas hábiles.

En caso de no ser posible tal preaviso en plazo, el trabajador-trabajadora percibirán un plus por cambio de turno por importe de 62 euros brutos; importe que no se revisará durante la vigencia del presente convenio.

Los trabajadores-trabajadoras que perciban el plus de especial dedicación no percibirán el plus por cambio de turno, al igual que el personal incluido en los niveles del 2 al 6 establecidos en el artículo 68, por estar incluido en la dirección



por objetivos (IPO).

### **Artículo 52. Flexibilidad Horarios de Producción**

La Empresa dispondrá de una flexibilidad de 120 horas anuales por persona, con una variación máxima diaria de 2 horas en positivo o 2 horas en negativo, con un tope máximo de 9 horas diarias.

Esta operación se combinaría con la posibilidad de descontarlo de la bolsa de horas en lugar de recuperar el tiempo empleado en la reducción. Estas modificaciones se producirán en función de las necesidades del cliente y con previo aviso mínimo de 24 horas a la representación legal de los trabajadores-trabajadoras.

### **Artículo 53. Prolongación de Jornada**

Los conductores o conductoras de vehículos que transporten cualquier mercancía, ganado, materia prima, etc, sin perjuicio de la flexibilidad de horario en el mismo, podrán prolongar su jornada de trabajo sin sobrepasar nueve horas diarias el tiempo total de conducción, salvo casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino. Podrá ampliarse la jornada ordinaria de trabajo con tiempo de presencia hasta un máximo de veinte horas a la semana.

### **Artículo 54. Jornada en Frigoríficos**

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirá los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

c) Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

d) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar estará dotado de las prendas de protección necesaria, homologada.

En cuanto a la revisión médica se estará a lo establecido por las normas de Servicios Médicos de Empresa o de Seguridad y Salud en el Trabajo, procurando su cumplimiento con la máxima diligencia posible.

### **Artículo 55. Horas Extraordinarias**

Con el objeto de favorecer el empleo, y ante el compromiso adquirido con los trabajadores-trabajadoras de no realizar horas extras, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

b) Horas de fuerza mayor son las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en los artículos 48 del presente Convenio.

c) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderá por tales las que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, serán de libre aceptación por el trabajador-trabajadora y no podrán exceder de ochenta al año. La Dirección y los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras velarán por el cumplimiento de esta norma.

Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas, constatado fehacientemente por los trabajadores-trabajadoras, facultará a éstos para tratar con la Dirección de la Empresa de su supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la representación legal de



los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En aclaración de conceptos, se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará, a los efectos de este artículo, como hora extraordinaria, cualquiera que sea el sistema de trabajo utilizado (tiempo, tarea, destajo, productividad, etc.).

El valor de la hora extraordinaria para cada categoría será el fijado en el Anexo correspondiente.

La fórmula de cálculo de las horas extraordinarias es la siguiente:

$$\begin{array}{l} 1 \quad \frac{\text{Salario anual}}{14} = \text{Precio mensual} \\ 2 \quad \text{Precio mensual} \times 12 = \text{Salario anual sin pagas} \\ 3 \quad \frac{\text{Salario anual sin pagas}}{1.770} = \text{Precio hora ordinaria} \\ 4 \quad \text{Precio hora ordinaria} + 75\% = \text{Precio hora extra} \end{array}$$

Así mismo el personal que disfrute de una reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de mayores a su cargo y aquellos que tengan un turno fijo, debido a la naturaleza del disfrute de este tipo de jornada, no podrán realizar horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas los sábados a partir de las 14:00 horas o domingos mañana serán abonadas además de con el valor de la hora extraordinaria, con el plus de disponibilidad, excepto personal que finalice más tarde de las 14:00 horas por ser esta su hora de finalización ordinaria de la jornada.

### **Artículo 56. Horas Extraordinarias Festivas**

Las horas extraordinarias festivas se retribuirán en el caso de que se produzcan durante un festivo. Se entenderá por hora extraordinaria festiva todo aquel periodo de tiempo que exceda de la jornada que el trabajador-trabajadora realice el día del festivo. Es decir, si su jornada es de 6,5 horas diarias, las horas extraordinarias se retribuirán a partir de 6,5 horas de trabajo, y, si la jornada es



de 8 horas, las horas extraordinarias se retribuirán a partir de las 8 horas de trabajo. Su cálculo se elabora de la siguiente forma:

- |   |  |                              |
|---|--|------------------------------|
| 1 | Precio hora ordinaria + 75%                                      | = Precio hora extra          |
| 2 | Precio hora extra + 7,75 euros brutos/ hora. (P. disponibilidad) | = Precio hora extra festiva. |

## Sección segunda. Descansos

### Artículo 57. Descanso Semanal

Los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siendo, como regla general, uno de ellos domingo y otro el sábado o el lunes. Para los trabajadores-trabajadoras que presten servicio los sábados el descanso será de 48 horas ininterrumpidas desde la terminación de dicha jornada.

Se exceptúan de esta norma general:

- Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- Los trabajadores-trabajadoras que repitan turno de mañana.
- Los trabajos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza perecedera de las materias o por causa de fuerza mayor.
- Los turnos especiales.

Cuando se realice actividad laboral en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del ET, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Cuando al cambiar el trabajador-trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra hasta un mínimo de siete horas, compensándose con descansos la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

## Sección tercera. Vacaciones



## Artículo 58. Vacaciones

El trabajador-trabajadora tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en los siguientes parámetros:

1. Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables, entendiéndose a los solos efectos de vacaciones de lunes a viernes.

2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en el presente Convenio.

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en el presente Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el presente Convenio para su grupo profesional, y 10,325 euros por día laborable, en concepto de complemento o bolsa de vacaciones.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el presente Convenio para su categoría, y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior, con un máximo por este concepto de 16,846 euros por día laborable de vacaciones.

En este caso, el trabajador-trabajadora no podrá percibir una cantidad inferior a los 10,325 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

Con carácter excepcional la Empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá suprimir o modificar fechas concretas para el disfrute de los turnos de vacaciones, previo informe y consulta a la representación legal de los trabajadores.

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

Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la Empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador-trabajadora cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito se le compensará en metálico la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad

resultante en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

### **Artículo 59. Turnos de Vacaciones-Rotación de Turnos**

Teniendo en cuenta el fraccionamiento de las mismas en dos períodos, invierno-verano, correspondiendo a cada uno de dichos períodos 10 días laborables de un total de 22 días laborables por año de servicio en la Empresa.

Los turnos vacacionales se establecerán en 8 turnos en el periodo de invierno y 8 turnos en el periodo de verano. En función del calendario anual variaran las fechas de inicio y final de los turnos.

La asignación individual a dichos turnos se realizará mediante la adscripción al turno numérico dos veces superior al número de turno disfrutando en el año anterior. Excepcionalmente podrá pasarse del turno 7 al 2 y del turno 8 al 1; siendo la rotación la siguiente:

Turno 1:	Turno 3
Turno 2:	Turno 4
Turno 3:	Turno 5
Turno 4:	Turno 6
Turno 5:	Turno 7
Turno 6:	Turno 8
Turno 7:	Turno 2
Turno 8:	Turno 1

Los trabajadores-trabajadoras de nueva incorporación, sin referencia del año anterior, deberán elegir las vacaciones entre las vacantes existentes según información a tal fin. En estos casos el preaviso mínimo será de 15 días por ambas partes.

Por otro lado los trabajadores-trabajadoras que se incorporen a la Empresa mediante un contrato de sustitución por Riesgo durante el embarazo, maternidad o excedencia, disfrutarán del turno de vacaciones que le corresponda al trabajador-trabajadora sustituido, en el caso de estar todavía pendiente de disfrutar.

Con respecto a los trabajadores-trabajadoras que pasan a la situación de indefinidos, el/la responsable asignará de acuerdo a la situación organizativa y productiva, el turno de vacaciones de inicio que le corresponde en un plazo máximo de 15 días desde que adquiera tal condición y de 15 días antes del disfrute, salvo excepciones a causa de falta de vacantes.



Por su parte, el personal de administración disfrutará sus vacaciones desde el día 1º de enero al 31 de diciembre del mismo año, en dos períodos; si bien, podrán solicitar el disfrute de tres semanas consecutivas, no coincidentes con los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, por tener que quedar cubierto el trabajo a realizar en dicho período.

### **Artículo 60. Vacaciones Pendientes de Disfrutar**

En todos los casos las vacaciones se disfrutan en el año natural, a excepción cuando las vacaciones coincidan en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, en tales casos se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones pendientes en el momento se incorpore a su puesto de trabajo aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Los trabajadores y trabajadoras que padezcan un proceso de IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior y que le impidan su disfrute, tendrán derecho a que se les conceda por parte de la empresa, nuevo periodo vacacional de forma general en los periodos: primera quincena de enero, mayo, octubre y noviembre, para poder conciliar el derecho de los trabajadores y trabajadoras con las posibilidades organizativas y productivas empresariales, pudiendo excepcionalmente llegarse a cualquier otro acuerdo de periodo de disfrute, siempre y cuando den su conformidad la empresa y el trabajador-trabajadora afectado; siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año natural en que se hayan originado.

La presente situación será válida mientras no se produzca un cambio normativo o jurisprudencial que cambie las previsiones contenidas en las Sentencias que dan lugar a esta circunstancia.

### **Artículo 61. Arraigos**

1. Los trabajadores-trabajadoras de nacionalidad distinta a la Española, podrán acumular su período vacacional, o un período significativo del mismo, a los efectos de poder trasladarse a su país de origen o poder viajar a países en los que residen familiares de primer grado, aunque no sean país origen, siempre y cuando lo soliciten en los períodos de menor incidencia vacacional en la Empresa y las necesidades productivas de la empresa lo permitan. El trabajador-trabajadora deberá justificar a la Empresa (departamento de Dirección de Personas), el desplazamiento al país, de forma adecuada.

Procedimiento:

El trabajador-trabajadora que desee acumular su período vacacional, deberá solicitarlo a su responsable por escrito según el modelo vigente en la Empresa durante el último trimestre del año anterior y hasta el final del primer mes de





cada año natural, quién valorará, teniendo en cuenta el número de solicitudes existentes para ese período y las necesidades productivas, si dicha solicitud, pueda ser o no aceptada:

Si no son concedidas: el/la responsable presentará por duplicado un escrito según el modelo vigente en la Empresa facilitando una copia al trabajador-trabajadora solicitante y otro en la oficina de Dirección de Personas, en el cuál se especificará la no concesión de la acumulación del período vacacional y las causas de dicha denegación.

El trabajador-trabajadora podrá presentar nuevamente solicitud con otras fechas de período vacacional, para nueva valoración del responsable.

En ningún caso existe obligatoriedad de la empresa, en tener que conceder este tipo de solicitudes.

Si son concedidas: el/la responsable presentará por duplicado un escrito según el modelo vigente en la Empresa, facilitando una copia al trabajador-trabajadora solicitante y otro en la oficina de Dirección de Personas, en el cuál se especificará que dicha solicitud en ese período vacacional ha sido aceptada

En caso de que el trabajador-trabajadora renuncie a esta posibilidad, una vez haya sido concedida su solicitud por el responsable, tendrá que justificar adecuadamente los motivos y causas de la cancelación de su solicitud.

Si además coincide que el turno de vacaciones que por sorteo le correspondían ya ha pasado y no es posible que disfrute sus vacaciones en el período que inicialmente le correspondían, tendrá que disfrutar el periodo vacacional de forma acumulada, tal y como había solicitado a su responsable y perderá el derecho de poder solicitar la acumulación de sus vacaciones en el siguiente año, esto también sucederá en el caso de no justificar adecuadamente su desplazamiento.

2. Los trabajadores-trabajadoras españoles con arraigo familiar, hasta el primer grado, fuera del país o de la comunidad autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo, también podrán solicitarlo, y se les concederá atendiendo a los mismos criterios que en el caso anterior, teniendo prioridad el que acredite la mayor distancia kilométrica con su localidad de procedencia. Además, deberá acreditar que posee dicha condición.

Nunca podrá acumularse para este concepto la bolsa de horas.

En caso de coincidencia de varias solicitudes en una fecha determinada, se procederá a un sorteo en presencia de un miembro de la representación legal de los trabajadores, siendo en la medida de lo posible de la sección afectada.

En ambos casos la Empresa deberá notificar su decisión en veinte días desde la

recepción de la solicitud.

## Capítulo VII. Licencias y Excedencias

### Sección primera. Licencias

#### Artículo 62. Licencias

El trabajador-trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, teniendo a los presentes efectos, los mismos derechos y consideración las parejas de hecho legalmente constituidas, y que convivan habitualmente, y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijo-hija, o fallecimiento de cónyuge, hijos-hijas, padre-madre, siendo como mínimo un día laboral.
- c) Dos días en caso de intervención quirúrgica, enfermedad grave, accidente u hospitalización clínica o domiciliaria por prescripción médica, del cónyuge, hijos-hijas, padres-madres, nietos-nietas, abuelos-abuelas o hermanos-hermanas de uno u otro cónyuge, pudiéndose disfrutar de forma no consecutiva, pero siempre coincidente con el hecho causante, por disfrute legal compartido con otro familiar y con un intervalo de 48 horas, es decir, el día del hecho causante y a las 48 horas posteriores al mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora acredite mediante justificante hospitalario que la duración del mismo va a ser superior a la redistribución del permiso solicitado. También dos días en caso de fallecimiento de nietos-nietas, abuelos-abuelas o hermanos-hermanas de uno u otro cónyuge. Las causas de dicho disfrute deberán ser acreditadas. Si el trabajador-trabajadora tuviesen necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).
- d) Dos días en caso de fallecimiento de sobrinos-sobrinas
- e) Un día por matrimonio de padres, hijos-hijas y hermanos-hermanas, así como traslado del domicilio habitual, con preaviso de 48 horas.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio.



h) Dos días, no consecutivos, de asuntos propios sin justificación, con un preaviso de 48 horas, que serán descontados de la bolsa de horas y vacaciones generadas por el trabajador-trabajadora, en ningún caso será como descuento de nómina. El disfrute de estos días en ningún caso podrá disfrutarse en los periodos de mayor producción como son: Semana de fallas, Semana Santa, Semana de Navidad y Reyes, Meses de Agosto y Diciembre, Semanas con festivos marcados en el calendario anual. Garantizando siempre los servicios mínimos necesarios para cubrir el pedido del cliente.

i) Por el tiempo indispensable, siempre que coincida con horario de trabajo, con el objeto de asistir a reuniones de centros escolares o de enseñanza especial de discapacitados para aquellos trabajadores- trabajadoras que tengan a su cargo hijos-hijas con algún tipo de discapacidad. Con un máximo de dos veces al año.

j) El permiso de lactancia legalmente establecido, se podrá acumular en 10 días laborables consecutivos.

k) Los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a permiso por estudios en los términos y condiciones establecidos en el RD 395/2007 en relación con el 23.3 del ET.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), d), e) y f) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma, excepto aquellos que lo especifiquen expresamente.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de presente convenio. En el supuesto previsto en el apartado f) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

### **Artículo 63. Para estudios**

Los trabajadores-trabajadoras que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario del presente Convenio, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.





Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de permisos de conducir.

#### **Artículo 64. Licencias sin Sueldo**

El personal que lleve un mínimo de un año de servicio en esta Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición. En caso de situaciones de extrema gravedad la Empresa contestará en el menor tiempo posible.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido al trabajador-trabajadora que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja del trabajador-trabajadora afectada en la Seguridad Social.

Ningún trabajador-trabajadora podrán solicitar nueva licencia hasta transcurrida un año desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Sección segunda. Excedencias

#### **Artículo 65. Excedencias**

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad y en las demás disposiciones legales de aplicación.

Procedimiento:

Son condiciones indispensables para la concesión, las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Acreditación.
- c) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador-trabajadora no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Dentro del periodo comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia, el trabajador o trabajadora





deberán notificar a la Empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma, y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación, mediante rescisión de la relación laboral.

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

## Capítulo VIII. Retribuciones

### Sección primera. Sueldos y salarios

#### Artículo 66. Cómputo y Distribución

Los salarios por grados de los grupos profesionales están fijados en cómputo anual, y su distribución de cobro está fijada en el anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 67. Conceptos de Nómina

Los siguientes conceptos tendrán carácter enunciativo y no excluyente:

Salario base: Concepto anual. Según grados del presente Convenio.

P.P. Pagas extras: Se prorratean en 12 mensualidades. Según grados del presente Convenio.

Plus nocturnidad: Por horas trabajadas entre 22 y 6 h. Según grados del presente Convenio.

Plus sierra: Por horas realmente trabajadas en sierra. Según grados del presente Convenio.

Horas extras: Por alargamiento voluntario de jornada.

Horas curso: Horas de formación a instancias de la Empresa, y fuera de la jornada laboral. Según grados del presente Convenio.

Plus sustitutorio: Lo percibe el trabajador-trabajadora que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivos. Según el presente Convenio.

Prima producción: Es el resultado de la productividad. El importe lo calcula el departamento de métodos y tiempos en función del precio punto prima establecido en el presente Convenio

Complemento de puesto absorbible: Concepto con el que se realiza el «ajuste a

bruto» para llegar a un salario pactado por encima del presente Convenio o salario aplicable según los niveles establecidos por la Empresa en la denominada Gestión Integral de Recursos Humanos.

Diferencia de sueldo: Como su propio nombre indica, se usa para abonar pequeñas diferencias de sueldo correspondiente a meses anteriores.

Complemento voluntario absorbible/compensable: Este complemento tiene su origen en el desaparecido plus de ruido contemplado en el Art. 83 c) del convenio colectivo precedente, que dada su desaparición se ha transformado en un complemento personal compensable y/o absorbible que podrá ser neutralizado por cualquier otro complemento de puesto de trabajo derivado de las condiciones laborales presentes en aquellos puestos que resulten de aplicación como consecuencia de cualquier norma legal o convencional de ámbito superior al presente convenio. Absorción y/o compensación que procederá incluso para el colectivo cuyo complemento se integra en la masa salarial de referencia.

Complemento accidente: la diferencia del 75 al 100 % a partir del día siguiente de la baja para casos de AT y mientras esté de alta el trabajador-trabajadora en la Empresa. Según el presente Convenio.

Compl. IT. Voluntario. Concepto con el que se complementa, siempre que el absentismo personal del año anterior a la fecha de la baja no supere el 2% de la jornada anual, las bajas por contingencias comunes, los reposos por enfermedad y mientras esté de alta el trabajador-trabajadora en la Empresa.

Penosidad: Según grados del presente Convenio.

Plus disponibilidad: Mejora voluntaria que complementa determinadas situaciones o supuestos reflejados expresamente en el presente Convenio. El valor hora es de 7,75 euros brutos, no sufriendo incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio.

Plus transporte: Concepto de 770 euros brutos anuales. Se devenga por tiempo efectivo de trabajo, sin distinción del porcentaje de jornada efectuada

Festivo: Como su propio nombre indica se usa para abonar los festivos que se trabajen a lo largo del año.

### **Artículo 68. Sistema Retributivo**

El régimen retributivo existente en la empresa se divide en dos sistemas diferenciados, en función de los colectivos a quienes van dirigidos;

El primero de ellos se rige por los salarios establecidos con carácter general, en el presente convenio, en relación a los grados de los grupos profesionales previstos



que conforman el anexo I

El segundo de ellos encuadra exclusivamente al personal comprendido dentro del denominado GIRH (gestión integral de recursos humanos), según determinación establecida en la empresa. Esta gestión integral de recursos humanos incluye un sistema retributivo que divide a su vez dos grandes subgrupos:

Niveles del 2 al 6 (ambos incluidos).

Niveles del 7 al 10.

Este sistema se basa en la aportación de valor de los puestos a la estrategia de la organización y está compuesto por dos conceptos posibles: Retribución fija (Evaluación del desempeño) y retribución variable (Dirección por objetivos). Los aspectos más significativos son los siguientes:

a) Retribución fija (Evaluación del desempeño):

De aplicación exclusiva al personal incluido en los niveles del 2 al 10 de la GIRH, ambos incluidos.

Cada trabajador-trabajadora se clasificará dentro de uno de los nueve niveles establecidos en función del peso específico que cada puesto tiene dentro de la organización, según el Comité de valoración existente.

Los niveles están compuestos por una banda salarial que refleja un tramo económico que se inicia en el punto 0.8 (IE) y finaliza en el 1.2 (IE). El 0.8 (IE) será el salario mínimo del nivel.

El índice de equidad es el resultante de dividir el salario fijo actual del trabajador-trabajadora y el salario medio del nivel (IE=1).

Esta retribución vendrá determinada anualmente por el desempeño del trabajador-trabajadora y por el índice de equidad (IE) en su nivel.

El trabajador-trabajadora tendrá 2 entrevistas de evaluación donde se consensará el grado de desempeño de las responsabilidades y tareas del puesto.

Todos los trabajadores-trabajadoras cuyo IE sea superior al 1.2 (IE), no tendrán incremento por desempeño en su salario, con excepción de los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

En función de la evaluación final y de la matriz retributiva aprobada anualmente por la dirección general se determinarán los incrementos salariales para el siguiente ejercicio.

Este nuevo incremento salarial marcará también el nuevo índice de equidad.





Dicha matriz se publicará anualmente una vez aplicados los incrementos correspondientes.

La retribución comprendida entre el 0.8 (IE) y el índice de equidad correspondiente se retribuirá en el complemento personal absorbible.

b) Retribución variable (Dirección por objetivos):

De aplicación exclusiva al personal incluido en los niveles del 2 al 6 de la GIRH ambos inclusive. Vendrá determinada por el cumplimiento de los objetivos, ponderados en función de su importancia.

Objetivos globales o estratégicos, determinados por la dirección.

Objetivos departamentales, fijados por los directores-directoras de departamento y alineados con los objetivos estratégicos definidos previamente.

Por objetivos particulares definidos por los y las profesionales y validados por la dirección departamental.

Objetivos transversales, recogen las relaciones interdepartamentales.

El montante económico máximo a distribuir por el cumplimiento de los objetivos propuestos será el 10 % del salario medio del nivel (1 IE), al cual están adscritos los trabajadores-trabajadoras.

El incentivo económico que finalmente perciba el trabajador-trabajadora estará directamente relacionado con el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente.

El bonus premia el resultado obtenido por cada persona en su puesto de trabajo (objetivos particulares), así como la unidad superior (objetivos departamentales) y la empresa (objetivos estratégicos).

En función del nivel al cual estén adscritos los trabajadores-trabajadoras ponderaran los objetivos, departamentales y particulares.

Para poder percibir la bolsa económica de los objetivos estratégicos, departamentales y particulares hay que alcanzar un mínimo del 75% del cumplimiento de los objetivos particulares.

Con respecto a los objetivos transversales se penalizara su no cumplimiento con la reducción en un porcentaje que será determinado anualmente por la empresa del incentivo global a percibir una vez este se haya calculado.

Para poder cobrar la retribución variable será necesario que el trabajador-trabajadora haya permanecido en su puesto de trabajo más de 6





meses y que a 31 de diciembre del año en curso se encuentre de alta en la empresa.

La empresa se reserva el derecho a retribuir el bonus en función del porcentaje de consecución de los objetivos conseguidos al cierre del ejercicio.

### **Artículo 69. Pago del Salario**

El pago del salario se hará por periodos mensuales. La orden de pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo.

El trabajador-trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta el límite del 90 por 100. El anticipo será cancelado al tiempo de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento.

Los conceptos variables y no consolidables que se devengan mensualmente se cerrarán, al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social, podrá efectuarlo la Empresa en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia, u otra modalidad de pago similar, a través de Entidades de crédito.

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así lo realizase, y firma de los documentos salariales de pago, se efectuarán en las horas de jornada de trabajo y en el lugar de trabajo.

No se podrán efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestas por la Ley, por pacto, o por mandato judicial o administrativo.

Todos los conceptos reflejados en el presente Convenio son cantidades brutas, a abonar según corresponda, aplicando a los mismos la normativa correspondiente en materia de cotización a la Seguridad Social, e IRPF, de acuerdo con las normas vigentes establecidas en cada momento.

### **Artículo 70. Pagas Extraordinarias**

Paga extra de Junio: Los trabajadores-trabajadoras devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria, de acuerdo con los importes que para cada grado del grupo profesional se establecen en el anexo I del presente Convenio.



Paga extra de Diciembre: Los trabajadores-trabajadoras devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre una paga extraordinaria, de acuerdo con los importes que para cada una de los grados del grupo profesional se establecen en el anexo I del presente Convenio.

Estas dos pagas extraordinarias se abonarán a razón de 30 días de salario base diario cada una, que se distribuirán prorrateándose en las doce pagas mensuales.

### **Artículo 71. Descuento por Ausencias al Trabajo**

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada grado del grupo profesional figura en el anexo I del presente Convenio. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

### **Artículo 72. Incrementos Salariales**

Cláusula de revisión salarial para 2013-2014-2015-2016.

Anualmente los incrementos salariales señalados en la siguiente tabla y correspondientes al salario base vendrán condicionados al incremento de kilos vendidos y mantenimiento de la tasa euro/kg, así como beneficios anuales, con excepción de aquellos conceptos económicos y pluses que expresamente mantenga el importe durante la vigencia del presente Convenio.

Año	Incremento kilos sobre año anterior	Incremento salarial	Tasa €/kg(= o menor)
2013	5%	0,70%	0,4142
2013	8%	1%	0,4142
2013	10%	1,50%	0,4142

Año	Incremento kilos sobre año anterior	Incremento salarial	Tasa €/kg(= o menor)
2014	5%	1,30%	0,4142
2014	8%	3%	0,4142
2014	10%	3,50%	0,4142

Año	Incremento kilos sobre año anterior	Incremento salarial	Tasa €/kg(= o menor)
2015	5%	2,00%	0,4142
2015	8%	4%	0,4142





2015	10%	4,50%	0,4142
------	-----	-------	--------

Año	Incremento kilos sobre año anterior	Incremento salarial	Tasa €/kg(= o menor)
2016	5%	2,50%	0,4142
2016	8%	5%	0,4142
2016	10%	5,50%	0,4142

Las cantidades, que en su caso, hayan de abonarse se retribuirán a ser posible en la nómina de febrero del año siguiente y como plazo máximo el mes de abril del año siguiente en concepto de atrasos.

#### Sección segunda. Pluses

#### **Artículo 73. Plus Sustitutorio de Productividad.**

1. Todo trabajador-trabajadora que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,653 euros. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.
2. Cuando a un trabajador-trabajadora, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.
3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador- trabajadora alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.
4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

#### **Artículo 74. Plus de Penosidad**

El plus de penosidad, apartados a) y b), será abonado en la cuantía que para cada grado del grupo profesional se fija en anexo I del presente Convenio y por cada hora de jornada trabajada en las condiciones de especial penosidad siguientes:



a) Los trabajadores-trabajadoras que de forma habitual desarrollen su trabajo en cámaras a temperaturas de seis grados bajo cero o inferiores.

b) Los trabajadores-trabajadoras que presten sus servicios en los siguientes puestos de trabajo:

Cadenas de matanza:

- Cuadras.
- Anestesiado de cerdos.
- Enganchado, colgado, degollado, apuntillado.
- Cortar manos antes pelado.
- Repaso manual del pelado de cerdo.
- Pelado, desollado manual.
- Cortar cabezas y manos de vacuno. En cerdo, si se realiza antes del pelado.
- Soflamado y depilado manual.
- Extracción de cular y turmas.
- Extracción de vísceras blancas (tripas).
- Extracción de vísceras rojas.
- Pelado manual de cabezas; patas y morros de vacuno.

Triperías:

- Separado y limpieza tripas.
- Limpieza de estómagos.

Trabajos varios:

- Matadero sanitario.
- Digestores: únicamente alimentación o carga no automática y no en el manipulado de harinas y grasas.
- Evacuar, colgar y enfardar pieles y cueros. Carga de las mismas.
- Recogida de pelo.





## Artículo 75. Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada grado del grupo profesional se fije. Según anexo I del presente Convenio.

Se excluyen del percibo de este plus aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Este plus de nocturnidad deberá determinarse cuantitativamente mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Plus nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,25}{6,666 \text{ h.}}$$

## Artículo 76. Plus de Transporte

La Empresa satisfará a todo su personal con independencia del lugar de residencia la cantidad de 770 euros brutos anuales, en concepto de plus de transporte, para compensar los gastos devengados con motivo del desplazamiento desde el respectivo domicilio al lugar de trabajo y viceversa. Este plus se devenga por trabajo efectivo, sin distinción del porcentaje de jornada efectuada.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente Convenio.

La presente ayuda podrá ser sustituida por la creación del servicio de autobuses de empresa.

Sección tercera. Mejoras sociales

## Artículo 77. Mejoras de las Prestaciones de Seguridad Social

1. Complemento de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa auto aseguradora, el trabajador-trabajadora perciban hasta el 100 % de su base reguladora siempre que permanezca de alta en la Empresa.

La Empresa tendrá la facultad de que, por el médico-médica de Empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador-trabajadora sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho



facultativo. El Médico-Médica deberá acreditar su condición de tal al trabajador-trabajadora mediante la exhibición del correspondiente carné profesional.

## 2. Complemento de IT por enfermedad común.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, previa justificación, se establecerá un complemento desde el primer día sobre la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% del salario, que irá en función de circunstancias:

a) Aplicable a trabajadores-trabajadoras con una antigüedad mínima de 182 días y de alta en la empresa.

b) en segundo lugar no superar el índice del 2% de absentismo personal con efectos retroactivos al último año desde la fecha de baja.

Computan a los efectos de este 2% de absentismo:

Bajas de enfermedad, accidente laboral, accidente no laboral.

Reposos por enfermedad.

Asistencia AT. (jornada laboral completa).

Bolsa por absentismo parcial. (Retrasos a partir de 5 minutos).

Ausencias.

c) en el supuesto de cumplir los requisitos anteriores, y en función de la patología descrita, el trabajador- trabajadora cobrarán el 100% del salario desde el primer día, y durante el tiempo que venga determinado en la clasificación del CIE (clasificación internacional de enfermedades), pero en ningún caso el complemento de IT podrá superar las 12 mensualidades.

## 3. Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a los trabajadores-trabajadoras que acrediten tal situación la cantidad de 10,278 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. En el supuesto de complementar las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

La empresa tendrá la facultad de que, por el Médico-Médica de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador-trabajadora sea visitado en su domicilio



y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo-facultativa. El Médico-Médica deberá acreditar su condición de tal al trabajador-trabajadora mediante la exhibición del correspondiente carné profesional.

### **Artículo 78. Definición Absentismo**

Se trata de toda ausencia del trabajador-trabajadora, justificada o no, a su puesto de trabajo en horas que corresponden a un día laboral, dentro de su jornada de trabajo.

Para el cálculo de absentismo en Martínez Loriente, S.A., se tienen en cuenta las siguientes incidencias: Contingencias comunes (Enfermedad, accidente no laboral, reposo, reposo parcial retribuido), Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo, Asistencia AT, Asistencia AT parcial, Otros (ausencias no justificadas, retrasos y ausencias parciales no justificadas).

No se tiene en cuenta para el cálculo de absentismo, por no considerarse como tal, las siguientes incidencias: Riesgo durante el embarazo, Maternidad, Paternidad, Suspensión de empleo y sueldo, Horas sindicales, Permisos retribuidos y Permisos parciales retribuidos.

### **Artículo 79. Ayudas por Hijo-Hija**

Ayuda destinada a los trabajadores-trabajadoras en activo, incorporados al puesto de trabajo, de la Empresa Martínez Loriente, S.A., en cualquier modalidad de contratación, que tengan hijos-hijas menores de seis años. Para aquellos trabajadores-trabajadoras de nueva incorporación a la Empresa el derecho a la solicitud será efectivo a partir de la superación del periodo de prueba.

Las solicitudes se presentarán entre los días 1 al 20 de cada mes, en el departamento de Dirección de Personas.

Documentación necesaria: solicitud rellena y fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.

El pago tendrá comienzo en el mes de la solicitud aprobada, por lo que en el caso de incumplimiento de los requisitos o falta de presentación por parte de los trabajadores-trabajadoras, no supondrá el derecho al abono con efectos retroactivos. La ayuda asciende a 1.100€ brutos anuales por cada hijo-hija. El importe de las ayudas se hará efectivo en la nómina de forma mensual proporcional al tiempo efectivo de trabajo y a la jornada efectuada. La última mensualidad se abonará, el mes que el menor o la menor cumpla los seis años de edad.





En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno podrá presentar la solicitud.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente convenio.

La presente ayuda podrá ser sustituida por la creación de guardería en el centro de trabajo, o próximo al mismo, ya sea propio o concertado con la Empresa.

La presente ayuda es incompatible con el ticket guardería.

### **Artículo 80. Ticket Guardería**

Ayuda destinada a los trabajadores-trabajadoras de la Empresa Martínez Loriente, S.A., en cualquier modalidad de contratación, que tengan hijos-hijas menores de 3 años y que estén escolarizados en guardería/escuela infantil.

Las solicitudes se presentarán entre los días 1 al 20 de cada mes, en el departamento de Dirección de Personas.

Documentación necesaria: solicitud rellena y fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.

La ayuda asciende a 91,66 € mensuales (1.100 euros, prorrateados en 12 mensualidades), proporcional al tiempo efectivo de trabajo y a la jornada de trabajo.

El importe de las ayudas se hará efectivo por medio de un ticket guardería, que se recogerá en el despacho de Dirección de Personas, a partir del día 5 y hasta el día 10 de cada mes.

Al trabajador-trabajadora se le facilitará un ticket guardería impreso, expedido de forma nominativa, que incluirá el nombre de Martínez Loriente, S.A., el nombre del trabajador-trabajadora y del niño-niña beneficiario.

El pago tendrá comienzo en el mes de la solicitud aprobada.

La última mensualidad se abonará el mes que el menor o la menor cumpla los 3 años de edad.

Cada trabajador-trabajadora deberá informar en el Departamento de Dirección de Personas, un mes antes de que su hijo-hija vaya a finalizar la Guardería o Escuela Infantil (0-3 años), para que se le pueda gestionar la baja en esta modalidad de pago y darle de alta en la modalidad de abono por nómina.

Una vez seleccionada la modalidad de pago, ésta podrá ser modificada una sola vez por cada hijo-hija, durante cada periodo escolar y comunicado con un mes de antelación en el Departamento de Dirección de Personas.



En el caso de pérdida o deterioro del ticket guardería, la Empresa Martínez Loriente S.A, no realizará un duplicado del mismo, ni abonará la cantidad correspondiente hasta el momento en que la entidad que gestiona los mismos comunique a la Empresa la caducidad del mismo, por lo que no podrá efectuarse el pago.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno podrá presentar la solicitud.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente Convenio.

La presente ayuda podrá ser sustituida por la creación de guardería en el centro de trabajo, o próximo al mismo, ya sea propio o concertado con la Empresa.

La presente ayuda es incompatible con la ayuda por hijo-hija.

### **Artículo 81. Ayuda Vuelta al Cole**

Ayuda destinada a los trabajadores-trabajadoras en activo, incorporados al puesto de trabajo de la Empresa Martínez Loriente, S.A., en cualquier modalidad de contratación, con una antigüedad mínima de 3 meses y que tengan hijos-hijas mayores de 6 años y que no hayan cumplido los 16 años antes del 20 de agosto.

Las solicitudes se presentarán en el periodo comprendido entre el 20 de junio y 20 de agosto, ambos inclusive, o primer día hábil en caso de coincidir en festivo, en el departamento de Dirección de Personas.

En el caso de no efectuar la petición con los documentos necesarios y en el plazo estipulado, la Empresa no tendrá la obligación de realizar el pago por incumplimiento de las condiciones.

Cuando por circunstancias personales excepcionales, que justifiquen la misma, no se haya podido tramitar la solicitud de la ayuda, se estudiará por parte de la Empresa la concesión de la misma.

Documentación necesaria: solicitud rellenada, fotocopia del libro de familia y matrícula escolar, para el caso de que el/la menor estudie en el extranjero.

La ayuda asciende a 100 € brutos anuales. El importe de las ayudas se hará efectivo en la nómina del mes de agosto del año en vigor, mediante un pago único. Este plus se devenga sin distinción del porcentaje de jornada.

En el caso de que el padre o la madre trabajen en la Empresa, solo uno podrá presentar la solicitud.

Este concepto no sufrirá incremento durante la vigencia del presente Convenio.





## Artículo 82. Programa Ayuda Social

La Empresa tiene establecido un programa de ayuda social destinado a los trabajadores-trabajadoras en activo con prestación real de sus servicios profesionales, contratados mediante cualquier modalidad de contratación y que cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses. Será necesario que dichos trabajadores-trabajadoras acrediten falta de recursos para hacer frente a una situación de carácter socioeconómico: familiares discapacitados-discapacitadas, pruebas médicas, medicamentos no cubiertos por la Seguridad Social, tratamientos especiales.

Las solicitudes se presentarán en el despacho de Dirección de Personas, debiendo comprender necesariamente la siguiente documentación: solicitud rellena y documentos que acrediten la causa a pedir. Estas solicitudes deberán ser examinadas por la Comisión de Valoración, la cual estará integrada por los siguientes miembros: un miembro por cada uno de los sindicatos más representativos, Asistente al Trabajador, Director-Directora de Dirección de Personas, pudiendo asistir cualquier asesor-asesora externa de cualquiera de las partes. La Comisión de Valoración estudiará las solicitudes recibidas, pudiendo recabar una mayor información al objeto de resolver la misma. En el caso en el que se solicite tal ampliación y el/la solicitante no la aporte en el plazo de 10 días se entenderá que renuncia a la ayuda solicitada inicialmente. La Comisión, tras el estudio del expediente, redactará un acta indicando la concesión o denegación de la ayuda, su cuantía y los criterios de valoración para alcanzar la resolución correspondiente.

Anualmente la Empresa comunicará el importe destinado a la partida de ayudas sociales a través de los medios utilizados por la misma para tal fin.

Las ayudas sociales concedidas gozarán de reserva prevista en la Ley de Protección de Datos, siendo conocidas exclusivamente por los/las solicitantes y la comisión de valoración.

Durante la vigencia del presente Convenio, la ayuda anual ascenderá a 36.000 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades. Dicho importe podrá destinarse a una sola solicitud o a varias, respetando la decisión del Comité de Valoración. También podrán desestimarse todas las solicitudes quedando acumulado el importe no consumido para la mensualidad siguiente.

Esta ayuda está supeditada a la existencia de partidas presupuestarias de la Empresa, no suponiendo en ningún caso, un derecho consolidado.

Los beneficiarios-beneficiarias de las ayudas estarán obligados a destinar el importe concedido a cubrir la necesidad para la que fue solicitada y someterse a las actuaciones de comprobación necesarias por parte de la Comisión de Valoración.



La Comisión de Valoración destinará el 25% de los 3000 euros brutos mensuales provisionados para el presente concepto, para complementar el salario de aquellos trabajadores que hayan solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijo discapacitado con grado III a fin de abonarles a los mismos un complemento de su salario mientras dure la citada reducción, de un 25 % de la mensualidad salarial percibida, según se recoja en el reglamento interno de funcionamiento de la comisión.

La citada cantidad del 25% de los presupuestos de ayuda social, será el tope máximo destinado para dicha concepto, y en su consecuencia de haber varios solicitantes con igual causa y derecho, se repartirá la cifra de 750 € mensuales (25% de 3.000 €) entre los/las solicitantes a partes iguales.

La Comisión de Valoración podrá destinar a otros usos sociales la expresada cantidad de no tener solicitantes en un año.

La forma de pago de la ayuda se realizará de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas por la Empresa para tal fin.

### **Artículo 83. Jubilación**

La Empresa podrá acordar, previa petición al efecto, la jubilación parcial de los trabajadores-trabajadoras, siempre y cuando se reúnan los requisitos legales y exista acuerdo entre ambas partes y cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, sin perjuicio del acuerdo colectivo de empresa suscrito con la parte social el 28 de marzo de 2013.

## **Capítulo IX. Traslados y Desplazamientos**

### **Artículo 84. Traslados y Desplazamientos**

El personal de esta Empresa podrá ser trasladado de centro de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a un centro de trabajo que exija o no cambio de residencia. En caso de que el traslado exija cambio de residencia, se estará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

A su vez, la Empresa podrá desplazar temporalmente al personal a su servicio por las mismas razones, preavisando con tiempo suficiente al trabajador-trabajadora afectado. En estos casos, el personal desplazado devengará las dietas correspondientes, corriendo a cargo de la empresa los gastos de viaje y estancia. Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador-trabajadora tendrán derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar los días de viaje. Los gastos de viaje serán por cuenta de la empresa.

En ningún caso supondrá incremento de gastos, los traslados o desplazamientos entre los centros de trabajo de Buñol y Cheste, dada la cercanía entre ellos y por la percepción del plus de transporte por los trabajadores-trabajadoras sin tener en cuenta el sitio de partida.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador-trabajadora de esta Empresa tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

### **Artículo 85. Dietas y Gastos de Viajes**

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debida al trabajador-trabajadora que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

En el caso de existir comedor de Empresa o centro concertado, donde se produzca el desplazamiento, podrá la Empresa cambiar los importes anteriormente referidos por vales de comida para utilizar en dicho servicio.

En el caso de pernoctaciones se abonará directamente por la Empresa al hospedaje contratado.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

Cuando el trabajador-trabajadora no realicen el viaje en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

En el caso de utilización de vehículo propio se abonará el importe correspondiente por Kilómetros realizados.

En cuanto a la dieta internacional se abonarán por la Empresa los importes de los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos por parte del trabajador-trabajadora.

## **Capítulo X. Faltas y Sanciones**

### Sección primera. Faltas

#### **Artículo 86. Faltas**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o



desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la Empresa dentro de sus peculiares características.

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

### **Artículo 87. Clasificación de Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, a partir de 5 minutos, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de Incapacidad Temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo. (5 minutos)
5. Arrancar la etiqueta del uniforme.
6. Marcar con cualquier símbolo identificativos la etiqueta del uniforme.
7. Utilizar uniformidad de otra persona.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material y en los equipos de protección individual.
9. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
10. Acceder al puesto de trabajo uniformado incorrectamente
11. Acceder al puesto de trabajo sin cumplir proceso de calidad establecido
12. Incumplimiento de los procedimientos de buenas prácticas de manipulación
13. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido el cambio.
14. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.



15. La embriaguez ocasional.
16. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
17. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
18. Utilizar una taquilla que no le ha sido asignada.
19. Comer en vestuarios.
20. No fichar correctamente y/o ausencia de fichaje (5 ocasiones durante un período de treinta días naturales)
21. No comunicar a recursos humanos con un período de 48 horas de antelación cualquier cambio en el horario habitual de los trabajadores-trabajadoras a su cargo, incluidas vacaciones, bolsa, permisos retribuidos etc.
22. La no utilización (1 ocasión) de los equipos de protección individual de riesgos.
23. Incumplimiento de plazos o procedimientos que repercuten de manera negativa en la información integrada de la Empresa.
24. Aquellas otras de análoga naturaleza.

### **Artículo 88. Clasificación de Faltas Graves**

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad (a partir de 5 minutos), en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.



6. Simular la presencia de otro trabajador-trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador-trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes-jefas cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
14. La inutilización, pérdida o deterioro, así como la utilización incorrecta de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la Dirección de la empresa de dicha circunstancia.
15. La no utilización de los equipos de protección individual, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral
16. No utilización de los equipos de protección individual tras haber recibido advertencia/amonestación y formación correspondiente.
17. No asistir a la convocatoria de formación realizada tras haber incumplido la normativa de seguridad y salud laboral, siempre que no este justificada.

Expresamente, la no utilización efectiva y permanente de los equipos de protección individual por la exposición al ruido, en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a la normativa específica de Prevención de Riesgos Laborales respecto al ruido o cuando así lo hubiera





acordado la empresa en base a la evaluación de riesgos efectuada en el puesto de trabajo.

18. Romper la uniformidad.

19. Ir desnudo-desnuda o semidesnudo-semidesnuda por el recinto.

20. Guardar material desechable y/o herramientas de trabajo en las taquillas. Queda exento el personal debidamente autorizado por la Empresa.

21. Forzar la taquilla propia.

22. Utilizar un vestuario que no le ha sido asignado.

23. Utilizar las duchas para fines distintos a los de higiene personal.

24. Cualquier incumplimiento de las obligaciones recogidas en el artículo 29 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

25. Reincidencia en el incumplimiento de plazos o procedimientos que repercuten de manera negativa en la información integrada de la Empresa (más de 3 veces)

26. Aquellas otras de análoga naturaleza.

### **Artículo 89. Clasificación de las Faltas muy Graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1 Los descuidos de importancia en la conservación de materiales, sustancias químicas, Equipos de protección individual, equipos de protección colectiva o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros-compañeras de trabajo o perjuicio para la Empresa.





2.2 Causar accidente por imprudencia o negligencia inexcusable.

2.3 Fumar en cualquier lugar de la Empresa, excepto en aquellos que estén debidamente acotados para tal uso.

3. Las ofensas verbales o físicas a la Dirección de la Empresa o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos y ellas.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera trasgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. La no utilización de los equipos de protección individual, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cuando exista reincidencia en la misma o cuando la utilización de los equipos de protección individual como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral genere riesgo para la salud del trabajador-trabajadora, la de sus compañeros- compañeras de trabajo u otras personas presentes en el centro de trabajo, así como a la maquinaria o instalaciones.

A los efectos de aplicación de esta falta laboral se considerará que existe reincidencia si se cometen dos o mas faltas en un periodo no superior a doce meses habiendo mediado sanción.

8. Cualquier tipo de acoso infringido por compañeros-compañeras o mandos superiores.

9. Cualquier infracción recogida en el manual de acogida, así como en el manual de gestión de calidad y seguridad alimentaría facilitado por la empresa en el ingreso a la misma y de general conocimiento de la totalidad de los trabajadores-trabajadoras.

10. Falsear, omitir documentación, así como no comunicar las variaciones que motivan la concesión de los beneficios que el presente convenio otorga.

11. Cualquier incumplimiento o infracción de las normas de calidad y seguridad alimentaria recogidas en los procedimientos y protocolos de actuación de la Empresa.





12. Cometer errores graves que deriven de no prestar la atención suficiente al trabajo que se encomienda.

13. Reincidencia de faltas graves.

14. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Sección segunda. Sanciones

### **Artículo 90. Sanciones**

Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.
- d) Curso de reciclaje formativo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a dos años para el ascenso a categoría superior.

Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años, para el paso a categoría superior.
- c) Despido.

### **Artículo 91. Ejecución de Sanciones**

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 92. Responsabilidad**

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa o a los compañeros-compañeras de trabajo.



## Sección tercera. Normas de procedimiento

**Artículo 93. Procedimiento**

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado-interesada tendrán derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

El trabajador-trabajadora amonestado, a los efectos de asesoramiento, podrán requerir la presencia de un miembro del comité de empresa. Así mismo, cuando la Empresa lo estime necesario, solicitará la presencia de un miembro del Comité de Empresa como prueba testifical de la comunicación.

**Artículo 94. Prescripción**

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

**Artículo 95. Normas de Procedimiento**

1. La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores-trabajadoras y al Delegado-Delegada sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores-trabajadoras, de acuerdo con las garantías y procedimientos establecidos en cada caso por la ley. En Ausencia del delegado-delegada sindical, la Empresa comunicará la misma a cualquier miembro de la sección sindical.

2. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:



a) La Empresa notificará al trabajador-trabajadora la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la Empresa un Secretario- Secretaria y un Instructor-Instructora del expediente, imparciales.

c) La Empresa dará traslado de este escrito al interesado-interesada para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores-trabajadoras para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador-trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

e) En los supuestos de afiliación a alguna de las Centrales Sindicales legalmente constituidas, tendrá que ser previamente oído el Delegado-Delegada Sindical, siempre que lo haya en el centro de trabajo y la Empresa tenga conocimiento cierto de tal afiliación.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

#### Sección cuarta

### **Artículo 96. Infracciones Laborales de los Empresarios**

Será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o aquellas disposiciones que la sustituyan.

## **Capítulo XI. Seguridad y Salud en el Trabajo y Política Ambiental**

### Sección primera. Seguridad y salud en el trabajo

### **Artículo 97. Normas Generales**

La Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el «derecho de los trabajadores-trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo».

Al tratarse de un Servicio de Prevención propio, el sistema de Gestión de



Prevención de Riesgos Laborales deberá someterse a auditorias periódicas como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así pues el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados, internos de la Empresa en materia de Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos, se realizarán generalmente de forma colectiva, en último caso, se emplearán las protecciones de tipo personal.

### **Artículo 98. Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Empresa y los trabajadores-trabajadoras vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y salud en el Trabajo.

### **Artículo 99. Obligaciones de la Empresa**

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores-trabajadoras, para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

### **Artículo 100. Obligaciones del Trabajador en Materia de Prevención de Riesgos Laborales.**

1. Corresponde a cada trabajador-trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores-trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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





2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste o ésta.
  3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
  4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores-trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores-trabajadoras.
  5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores-trabajadoras en el trabajo.
  6. Cooperar con el empresario para que puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores-trabajadoras.
3. El incumplimiento por los trabajadores-trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 101. Normativas Legales de Aplicación**

Será de aplicación la Ley 31 /1995, de 8 de Noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva, aquellas normas que así vengán previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley.

### **Artículo 102. Vigilancia de la Salud**

La Empresa velará por el estado de salud de los trabajadores-trabajadoras, quienes tienen reconocido como derecho adquirido e irrenunciable, la practica de las pruebas médicas necesarias para ello con la periodicidad que en cada caso se determine por el Responsable de Vigilancia de la Salud, fijándose como plazo máximo entre pruebas el de un año, salvo que concurren causas excepcionales como puedan ser el encontrarse en periodo de baja o vacaciones en la fecha prevista. Para ello se practicarán las pruebas reglamentariamente establecidas, así como las complementarias que a criterio médico sean de interés a los efectos de realizar una tutela del estado de salud del trabajador-trabajadora en relación a su puesto de trabajo.



En todo caso salvo criterio médico que lo estime innecesario, se realizarán reconocimientos médicos en los siguientes supuestos.

1. Inicial: Después de la incorporación al trabajo.
2. Anual: Desde la realización del último examen de salud.
3. Intervalos Periódicos: por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos.
4. Después una ausencia prolongada por motivos de salud de más de 3 meses, con independencia de la naturaleza de la contingencia y a los efectos de verificar que el alta médica se ajusta a un apto para la prestación de los servicios del puesto ocupado en la empresa por el trabajador- trabajadora.

### **Artículo 103. Higiene en los Locales**

Los locales reunirán condiciones sanitarias adecuadas y dispondrán de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores-trabajadoras respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 104. Seguro Colectivo de Accidente**

La Empresa tiene suscrita una póliza colectiva para cubrir las siguientes contingencias por los siguientes importes:

Por accidente de trabajo:

Incapacidad permanente absoluta:	18.000 euros
Gran invalidez:	18.000 euros
Muerte:	18.000 euros

### **Artículo 105. Seguro de Vida**

La Empresa establecerá para todos los trabajadores-trabajadoras, un seguro de vida colectivo que cubra las contingencias de invalidez permanente absoluta, gran invalidez y muerte, por cualquier contingencia. Las cuantías del capital asegurado son las siguientes:

Incapacidad permanente absoluta:	18.000 euros
Muerte:	18.000 euros
Gran invalidez:	36.000 euros

En todo caso el pago por la cantidad de Gran Invalidez será incompatible con el pago de la garantía de Incapacidad Permanente Absoluta.

### **Artículo 106. Prendas de Trabajo**

La Empresa entregará al personal que corresponda ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar sus funciones. El tipo, forma, color, etc., será elegido por la Empresa.

Las prendas de trabajo serán propiedad de la Empresa, quedando obligados los trabajadores-trabajadoras a devolverlas a su cese, o al serle entregadas otras. Todas las prendas se repondrán cuando estén deterioradas.

El trabajador-trabajadora está obligado a utilizar las prendas de trabajo que se le facilitan durante la jornada laboral, haciendo uso de ellas correctamente, manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza, sin perjuicio de que corresponda a la Empresa el lavado de la misma.

El comité de seguridad y salud podrá realizar informes y propuestas sobre la idoneidad o adecuación de las prendas de trabajo.

### **Artículo 107. Higiene del Personal**

El personal que tenga contacto directo con los animales sacrificados, sus carnes, pieles, despojos y subproductos y todo aquel personal que intervenga en la elaboración y manipulación de productos cárnicos, observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la Empresa.

De igual forma, la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones señaladas en el párrafo anterior.

### **Artículo 108. Botiquín**

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto de cura previamente instalado de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Artículo 109. Frío Industrial**

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provisto de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida

evacuación al exterior.

2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada.

3. Si estos escapes se producen en el local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia.

4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético.

6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante.

7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.

8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.

9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de persona en su interior.

10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calzado de cuero, de suelo aislante, así como de cualquiera otra protección necesaria a tal fin.

11. A los trabajadores-trabajadoras que tengan que manejar llaves, grifos, etc., o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.

12. Al ser admitido el trabajador-trabajadora, se le instruirá sobre los peligros y

efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

### **Artículo 110. Trabajos Excepcionalmente Penosos o Peligrosos**

La Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de la misma, definirá las labores o trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos y las bonificaciones o pluses que a los mismos correspondan.

### **Artículo 111. Comedores**

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sección segunda. Política ambiental

### **Artículo 112. Política Ambiental**

La Empresa asume la responsabilidad y el compromiso con la protección y preservación de nuestro entorno, mediante el establecimiento y diseño de Programas de Gestión Ambiental y la Política Ambiental, cuyo objetivo principal es la conservación y respeto por el medio ambiente.

La Empresa ha desarrollado, documentado, e implantado un Sistema de Gestión Ambiental, adaptado a la naturaleza de la actividad que desarrolla y al impacto ambiental derivado de la misma., y en este sentido se compromete a:

A cumplir con todos los requisitos legales que le sean de aplicación y otros que la organización suscriba.

A prevenir la contaminación en cualquiera de sus formas, adoptando las mejores técnicas disponibles.

A reducir progresivamente la generación de residuos; aquellos de difícil reducción serán depositados en lugares apropiados para su reciclaje o correcto tratamiento.

A minimizar el consumo de recursos naturales, llevándolo a los mínimos exigibles sin que ello afecte a nuestro compromiso de máxima calidad y servicio.

A actualizar continuamente la Política y el Programa Ambiental, estableciendo los objetivos y metas de nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

A facilitar una adecuada formación y sensibilización al personal propio, que favorezca el desarrollo de la presente Política y respeto al medio ambiente.

A considerar requisitos ambientales como uno de los criterios en la selección y evaluación de proveedores y a involucrar a estos y subcontratistas para que

respeten, compartan y apliquen normas medio ambientales.

A velar por la aplicación de esta Política que está a disposición de toda persona u organización que la solicite.

## **Capítulo XII. Derechos Sindicales**

### Sección primera. De los sindicatos

#### **Artículo 113. Remisión Legal**

En materia de derechos, libertad sindical y sindicatos, se estará a lo dispuesto en la Ley LOLS 11/1985, de 2 de agosto.

#### **Artículo 114. Definición**

Se entenderá por representante legal de los trabajadores-trabajadoras a los miembros del Comité de Empresa, delegados-delegadas de personal y delegados-delegadas Sindicales de la secciones sindicales de los Sindicatos mas representativos y con presencia en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos en las normas legales de referencia y en los términos allí contenidos.

#### **Artículo 115. Funciones de los Delegados-Delegadas Sindicales Más Representativos**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados-afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité de Empresa, Seguridad y salud en el trabajo y Paritario de interpretación, en este último caso, cuando sean llamados a ello.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores-trabajadoras en general y a los afiliados-afiliadas al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:



a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores-trabajadoras cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores-trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados-afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados-afiliadas al Sindicato y a los trabajadores-trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado-Delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores-trabajadoras.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores-trabajadoras, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local adecuado y con medios materiales mínimos para ejercer su trabajo a cada Sección Sindical, a fin de que las Secciones Sindicales puedan desarrollar sus actividades. Dicho local deberá estar, siempre que sea materialmente factible, en un lugar de fácil acceso y de paso de los trabajadores-trabajadoras de la Empresa.

10. Los Delegados-Delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. El número de Delegados y Delegadas sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo a la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores y/o trabajadoras:	uno
De 751 a 2.000 trabajadores y/o trabajadoras:	dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores y/o trabajadoras:	tres
De 5.001 en adelante:	cuatro

### **Artículo 116. Comité de Seguridad y Salud**

Respecto al funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud, se estará al amparo de lo dispuesto y establecido en el reglamento de funcionamiento del comité de seguridad y salud de Martínez Loriente, S.A.

### **Artículo 117. Cuota Sindical**

A requerimiento de los trabajadores-trabajadoras afiliados a Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores-trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador-trabajadora interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año prorrogable.

La Dirección de la Empresa entregará relación nominal de los trabajadores-trabajadoras, si la hubiere, a la sección sindical de aquellos trabajadores-trabajadoras que tengan domiciliada la cuota sindical.

### **Artículo 118. Derecho de Reuniones Informativas**

Cada sección Sindical podrá convocar reuniones informativas, cuando considere oportuno, fuera del horario de trabajo y comunicando previamente a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

### **Artículo 119. Crédito Sindical**

Se establece la acumulación del crédito horario de forma anual para cada sindicato, acumulando de esta forma el crédito horario de todos los miembros del Comité de Empresa y de los delegados-delegadas sindicales pertenecientes a un mismo sindicato en un crédito único.

El crédito horario sindical será comunicado a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas hábiles, exceptuando reuniones o convocatorias urgentes. Dicha urgencia deberá ser acreditada por los representantes legales de los trabajadores-trabajadoras, con anterioridad al uso de ese crédito horario. La acumulación de horas sindicales pactada podrá ser variada en función de la representación que ostente cada sindicato.

### **Artículo 120. Excedencias**



Podrá comunicar el pase a la situación de excedencia aquel trabajador-trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### Sección segunda. De los Comités de Empresa

### **Artículo 121. Derechos**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios-socias.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos





de despido.

5. 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la Empresa en beneficio de los trabajadores-trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) 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.

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

## **Artículo 122. Garantías**

a) Ningún representante legal de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador-trabajadora en el





ejercicio legal de su representación. 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 o interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados-Delegadas de personal y el Delegado-Delegada del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores-trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados-discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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 norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas retribuidas que la Ley determina.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados-Delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

### **Artículo 123. Comité Intercentros**

1. Se constituirá el comité intercentros de Martínez Loriente, S.A., como el órgano colegiado y de representación de todos los trabajadores-trabajadoras de la Empresa.

2. La composición del Comité Intercentros será de 13 miembros.

3. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente; correspondiendo la designación de sus miembros al órgano competente, de entre los componentes de los distintos Comités de centro y/o Delegados-Delegadas de personal.

4. El mandato de los miembros del Comité Intercentros vendrá determinado por las elecciones sindicales en los distintos centros de trabajo.

5. Una vez constituido el Comité Intercentros se elegirá, de entre sus miembros un Presidente-Presidenta y un Secretario-Secretaria.





6. El Comité Intercentros, para el desarrollo normal de su trabajo, podrá estar asistido por asesores-asesoras de las centrales sindicales representadas en el mismo.

7. Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán:

La negociación colectiva en el marco global de la Empresa y de cualquier otro tipo de pactos de carácter general, que afecte al conjunto de los trabajadores-trabajadoras. Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos, que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centro, delegados-delegadas de personal y delegados-delegadas sindicales.

#### **Artículo 124. Prácticas Antisindicales**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

### **Capítulo XIII. Plan de Igualdad**

#### **Artículo 125. Plan de Igualdad**

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Atendiendo a lo anterior, la empresa Martínez Loriente, ha manifestado su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a alcanzar en la misma la igualdad de trato y de oportunidades.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las materias de contratación, salariales, formación y condiciones de trabajo en general. De modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Consciente de la importancia del establecimiento del plan de igualdad, Martínez Loriente, S.A., ha desarrollado, inicialmente con su primer Plan de Igualdad







(2009-2011) y actualmente con la implementación del segundo Plan de Igualdad (2012-2015), las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Dichas medidas han sido implantadas, en las siguientes Áreas:

Área de Acceso al Empleo y Contratación.

Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.

Área de Retribución.

Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Área de Salud Laboral.

Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista.

Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para tal efecto, se ha constituido una comisión paritaria de igualdad, cuyo cometido, entre otros, son los siguientes:

a) Elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad en todas sus fases e impulso de las políticas de igualdad en Martínez Loriente, S.A.

b) Asesoramiento técnico respecto al establecimiento de planes y medidas a implantar e implantadas en la Empresa.

El plan de igualdad 2012-2015 ha sido publicitado en el BOE de 14 de marzo de 2012, Sec. III, página 23634.

## **Capítulo XIV. Procedimiento de Solución de Conflictos**

### **Artículo 126. Solución de Conflictos**

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción judicial sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio.

Sólo si después de la mediación de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido un mes o 7 días según el

caso, desde la solicitud de su intervención, ésta no se hubiera pronunciado en caso que se tenga que modificar algún artículo del presente convenio, se estará a lo establecido para los supuestos de los artículos 41.6 y 82.3 en relación con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, sometiéndose las partes íntegramente a lo regulado en dicha normativa legal para la solución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo, (o normativa que lo sustituya), en consecuencia se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del SIMA establecidos en el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

### **Artículo 127. Comisión Paritaria**

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

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

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. La Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales firmantes y cinco representantes de la Empresa, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

3. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones.-La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por el Secretario-Secretaria de la Comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días o de 7 días para los supuestos del artículo 82.3 ET., desde la fecha de solicitud por parte del interesado-interesada. Si cumplido este período la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención,



pudiendo entonces el interesado-interesada emprender las acciones que legalmente correspondan.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado-interesada ejercitar las acciones que legalmente corresponda.

c) Exclusiones. En el supuesto de que alguna de las consultas formulada afectara a cualquiera de los miembros de la Comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la Comisión Paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum-Asesores-Asesoras: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores-asesoras.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios-Secretarias y un /una representante de cada parte.

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Empresa Martínez Loriente S.A., sita en Chestre (46380), Polígono Industrial Castilla, Calle V-2, s/n.

#### 4. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas del presente Convenio, que se susciten con carácter previo a cualquier cuestión de conflicto.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del presente Convenio.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

#### **Artículo 128. Paz Social**

Durante la vigencia del presente Convenio, la representación social y empresarial se comprometen expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo

aquí pactado.

Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma obligatoria y en primera instancia por la Comisión Paritaria antes de recurrir a la fórmula de solución de conflictos prevista en el artículo 126 del presente convenio.

### **Artículo 129. Denuncia**

La parte que se proponga denunciar el presente Convenio deberá notificarlo por escrito a la otra dentro del último mes de vigencia del presente Convenio.

### **Disposición Transitoria Primera. Nueva paga de Ahorros.**

La característica principal para la consecución, en mayor o menor medida, de esta paga se encuentra en el esfuerzo y colaboración de todos los trabajadores-trabajadoras que conforman la Empresa Martínez Loriente, S.A., en todos sus centros, mediante la reducción de unos parámetros totalmente medibles, y que como resultado van a suponer un ahorro económico al final de cada año natural a la Empresa. Por lo tanto esta reducción de costes es la base para realizar el cálculo de la cuantía de la misma.

Se creará una comisión de trabajo compuesta por la parte social y la parte empresarial, a partes iguales, para el desarrollo y estudio de la nueva paga de ahorros, manteniendo los objetivos y finalidad de la misma.

El mes siguiente a la firma del convenio se creará la citada comisión de trabajo, dándose un mes para realizar propuesta sobre la presente paga por la parte social, debiendo negociarse por ambas partes antes del tercer mes el resultado y redacción definitiva.

### **Disposición Transitoria Segunda.**

Lo dispuesto en los artículos 76, 79, 80 y 81 del presente convenio en materia de ayudas sociales, en cuanto a su no incremento durante la vigencia de este convenio, no será óbice para que en caso de producirse unos resultados económicos positivos con carácter extraordinario, la cuantía de cada uno de las ayudas ahí reflejadas podrá renegociarse a partir de los dos años de vigencia del convenio en los términos que las partes acuerden.

### **Disposición Transitoria Tercera.**

El Calendario Laboral del año 2013 se adaptará al acuerdo sobre festivos establecido en el artículo 43 del presente Convenio en el plazo de un mes desde la firma del mismo.

### **Disposición Transitoria Cuarta.**

Con independencia de los efectos económicos establecidos en el presente Convenio, respecto a las cantidades abonadas y generadas en el año 2013 previas a la firma del convenio y establecidas en el artículo 43 sobre festivos, artículo 76 sobre plus transporte y artículo 47 sobre turnos especiales, se abonarán en el momento y con los plazos establecidos para los incrementos salariales tal y como viene establecido en el artículo 72 del presente convenio, abonándose igualmente como atrasos.

### **Disposición Transitoria Quinta**

Respecto a la flexibilidad recogida en el artículo 52 del presente convenio, iniciará su cómputo desde el 1 de enero de 2013, debiendo descontarse las horas afectadas por tal motivo hasta la fecha desde el primero del presente año.

### **Disposición Transitoria Sexta.**

En el plazo máximo de dos meses de la suscripción del presente convenio y de manera excepcional, se abrirá un plazo de un mes a los efectos de que los trabajadores y trabajadoras o por la propia comisión de categorías si entienden que se encuentran mal encuadrados en su grado profesional a raíz de la redefinición por grados establecida en el presente convenio, pueda dirigir escrito con explicación de los motivos al Departamento de Dirección de Personas, quien tras el análisis de la misma notificará su decisión al trabajador o trabajadora solicitante así como a la Comisión de Categorías, en un plazo prudencial dependiendo del volumen de solicitudes.

Si la propuesta de modificación viene realizada por la comisión de categorías será necesario que tenga la conformidad del trabajador-trabajadora cuyo grado sea propuesto como objeto de revisión.

El trabajador o trabajadora que se encuentre disconforme con la decisión empresarial podrá dirigir escrito solicitando la revisión de la decisión a la Comisión de categorías, que procederá a emitir informe a la Dirección de Personas en un plazo no superior a 30 días hábiles con la opinión que la misma tenga al respecto.

La empresa tendrá 15 días tras la recepción del informe para resolver definitivamente la cuestión planteada pudiendo el trabajador o trabajadora que siguiera disconforme, acudir a partir de este momento a la jurisdicción social con las acciones legales que le correspondan.

Los efectos económicos de las solicitudes de las que se acepte el cambio de encuadramiento, serán desde el momento en que se comunique la aceptación por parte de la Empresa, teniendo como única excepción, la demora en la decisión

producida por el cúmulo de solicitudes, y que su aprobación definitiva fuera posterior al 31 de diciembre de 2013, en cuyo caso los efectos económicos se abonarán a partir del día 1 de enero de 2014.

## ANEXO I

### Tabla provisional 2013

Grupo profesional	Grados	Salario anual	Salario base mensual	Salario mensual	Salario base diario	Plus nocturno	Plus sierra	Hora extra	Plus penosidad	Hora curso	Hora dto.
Personal técnico	Grado 1 (Tit. Superior).	23.426,317	1.673,308	1.952,193	55,777	2,092	2,092	19,853	0,769	11,344	13,235
	Grado 2 (Tit. Medio).	20.127,919	1.437,709	1.677,327	47,924	1,797	1,797	17,058	0,611	9,747	11,372
	Grado 3 (Tec. no tit).	18.066,421	1.290,459	1.505,535	43,015	1,613	1,613	15,311	0,555	8,749	10,207
	Grado 4 (Responsable).	16.788,017	1.201,495	1.399,001	40,050	1,481	1,481	14,227	0,526	8,130	9,485
	Grado 5 (Of. Técnico 1.º).	16.757,780	1.196,984	1.396,482	39,899	1,496	1,496	14,202	0,527	8,115	9,468
	Grado 6 (Of. Técnico 2.º).	16.202,860	1.157,347	1.350,238	38,578	1,447	1,447	13,731	0,512	7,846	9,154
	Grado 7 (Ayte. Técnico).	15.204,092	1.086,007	1.267,008	36,200	1,358	1,358	12,885	0,512	7,363	8,590
Personal producción y servicios auxiliares	Grado 1 (Responsable).	16.788,017	1.201,495	1.399,001	40,050	1,481	1,481	14,227	0,526	8,130	9,485
	Grado 2 (Oficial 1.º).	15.887,143	Estos grados tienen salario diario		37,382	1,402	1,402	13,490	0,512	7,709	8,976
	Grado 3 (Oficial 2.º).	15.657,547			36,841	1,382	1,382	13,295	0,512	7,597	8,846
	Grado 4 (Ayudante).	15.197,918			35,760	1,341	1,341	12,905	0,512	7,374	8,586
	Grado 5 (Peon).	14.713,800			34,621	1,298	1,298	12,494	0,498	7,139	8,313



GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

