

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

*2023/01905 Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Helados Estiu, SA. Código: 46006102012002.*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Helados Estiu, SA, 2022 - 2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 21 de diciembre de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes de los trabajadores, y de otra, por la representación de la mercantil Helados Estiu, SA, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, con la advertencia de que, pese a que se solicitó su subsanación, en el texto se regula el régimen disciplinario de la empresa, aun cuando esta materia tiene reserva exclusiva para su negociación en el ámbito sectorial estatal, según lo dispuesto en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, habrá que estar al mandato legal.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

VER ANEXO

València, a 27 de enero de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



2022 2025



# Convenio Colectivo Helados Estiu, 2022 - 2025

2022 - 2025

2

Alicia Lopez  
HELADOS ESTIU, S.A.





CONTENIDOS:

<b>Capítulo I. Disposiciones generales.....</b>	<b>7</b>
Art. 1. Partes que lo concertan.....	7
Art. 2. Ámbito territorial. ....	7
Art. 3. Ámbito funcional. ....	7
Art. 4. Ámbito personal. ....	7
Art. 5. Ámbito temporal. ....	7
Art. 6. Denuncia y prórroga.....	7
Art. 7. Aumentos Salariales. ....	7
Art. 8. Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos.....	8
Art. 9. Condiciones más beneficiosas.....	9
Art. 10. Absorción y compensación.....	9
Art. 11. Organización del trabajo. ....	9
Art. 12. Modificación de las condiciones de trabajo.....	10
Art. 13. Productividad. ....	10
<b>Capítulo II Retribución.....</b>	<b>13</b>
Art. 14. Salario de convenio. ....	13
Art. 15. Complemento de antigüedad.....	13
Art. 16. Complemento de trabajo nocturno. ....	13
Art. 17. Plus Frío. ....	13
Art. 18. Horas extraordinarias.....	13
Art. 19. Pagas extraordinarias. ....	14
<b>Capítulo III Clasificación de personal.....</b>	<b>15</b>
Art. 20. Clasificación profesional.....	15
<b>Capítulo IV Formación Profesional.....</b>	<b>17</b>
Art. 21. Formación profesional.....	17
<b>Capítulo V Jornada, descansos, licencias y excedencias. ....</b>	<b>19</b>
Art. 22. Jornada de trabajo.....	19
Art. 23. Vacaciones.....	19
Art. 24. Licencias. ....	19
Art. 25. Permiso para exámenes. ....	21
Art. 26. Excedencias voluntarias. ....	21
Art. 27. Excedencia por cargo sindical.....	21
Art. 28. Excedencia por cuidado de familiares.....	22



Art. 29.	Reducción de jornada por motivos familiares.....	22
Art. 30.	Definición del absentismo.....	23
<b>Capítulo VI Prestaciones y Mejoras sociales.....</b>		<b>25</b>
Art. 31.	Permisos para consultas médicas.....	25
Art. 32.	Complemento por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. ...	25
Art. 33.	Complemento por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.....	25
Art. 34.	. Derecho al complemento por incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales.....	26
Art. 35.	Jubilación, Incapacidad Permanente y Fallecimiento. ....	26
Art. 36.	Premio de vinculación a la empresa.....	27
Art. 37.	Ayuda por matrimonio. ....	27
Art. 38.	Ayuda por natalidad. ....	27
Art. 39.	Ayuda a personas con diversidad funcional.....	27
Art. 40.	Acción social. ....	27
Art. 41.	Plan de Igualdad. ....	27
Art. 42.	Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio. ....	28
Art. 43.	Igualdad y diversidad en el trabajo. ....	33
Art. 44.	Derecho a la desconexión digital.....	33
Art. 45.	Tratamiento de las tecnologías de la información.....	34
Art. 46.	Registro de jornada. ....	34
<b>Capítulo VII Garantías de los representantes de las personas trabajadoras. ....</b>		<b>37</b>
Art. 47.	Derecho de comunicación.....	37
Art. 48.	Derecho de reunión.....	37
Art. 49.	Delegados sindicales.....	37
Art. 50.	Funciones, derechos, deberes y garantías de los delegados sindicales.....	38
Art. 51.	Comité de Empresa. Competencias. ....	38
Art. 52.	Comité de Empresa. Garantías.....	40
Art. 53.	Cuota sindical. ....	41
Art. 54.	Seguridad y Salud Laboral. ....	42
Art. 55.	Comité Intercentros. ....	43
Art. 56.	Garantía de empleo.....	44
Art. 57.	Garantía del puesto de trabajo. ....	44
Art. 58.	Información al trabajador. ....	44



<b>Capítulo VIII Contratación.....</b>	<b>47</b>
Art. 59. Modalidades de contratación y período de prueba.....	47
Art. 60. Dimisión del trabajador.....	47
Art. 61. Contratos fijos discontinuos.....	47
Art. 62. Llamamientos múltiples a Fijos Discontinuos.....	49
Art. 63. Contrato de Relevo.....	49
Art. 64. Empresas de Trabajo Temporal (ETT).....	49
<b>Capítulo IX Otros acuerdos.....</b>	<b>51</b>
Art. 65. Dietas.....	51
Art. 66. Prendas de trabajo.....	51
<b>Capítulo X Régimen Disciplinario.....</b>	<b>53</b>
Art. 67. Facultad disciplinaria y graduación de las faltas.....	53
Art. 68. Faltas Leves.....	53
Art. 69. Faltas Graves.....	53
Art. 70. Faltas Muy Graves.....	54
Art. 71. Régimen de sanciones y prescripción.....	55
Disposición Adicional Primera.....	55
<b>Anexo I.....</b>	<b>55</b>
Tablas Salariales para 2022.....	55
<b>Anexo II.....</b>	<b>59</b>
Clasificación profesional:.....	59
1 Técnicos.....	59
2. Administración.....	60
3. Comercial.....	60
4. Logística y Almacén.....	61
5. Producción.....	62
6. Mantenimiento.....	64



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HELADOS ESTIU, S.A.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Art. 1. Partes que lo conciertan**

El presente convenio se concierta entre la representación de las personas trabajadoras y la Dirección de Helados Estiu, S.A., en virtud de lo previsto para la legitimación en el artículo 85.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 2. Ámbito territorial.**

El presente convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de la empresa Helados Estiu S.A. ubicados en la provincia de Valencia.

#### **Art. 3. Ámbito funcional.**

Los acuerdos del presente convenio se aplicarán a las fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo, depósitos o almacenes de estos, ubicados en la provincia de Valencia.

#### **Art. 4. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras de Helados Estiu, S.A., con excepción de las que ocupen alguno de los cargos de consejero/a, director/a general y director/a de Departamento.

#### **Art. 5. Ámbito temporal.**

El convenio colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero del año 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2025 prorrogándose tácitamente por períodos anuales, hasta que las partes acuerden y firmen otro Convenio que sustituya al presente.

#### **Art. 6. Denuncia y prórroga.**

1. Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra por escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de no denunciarse en los términos establecidos, el convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

2. Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

#### **Art. 7. Aumentos Salariales.**

Ambas partes son conscientes que, a la firma del convenio actual, el comportamiento del IPC es ciertamente excepcional, si bien, asumen que el mismo debe ser compatible con el corto, medio y largo plazo tanto de la empresa como de las personas trabajadoras. Por ello, se pacta para la vigencia de este convenio:



- Un incremento consolidable, cuya cuantía formará parte del cálculo de la revisión de las tablas de los años 2023 y 2024
- Un incremento no consolidable, que no formará parte en dicho cálculo y que solo se prevé expresamente para los años aquí referenciados.

<b>AÑO</b>	<b>Incremento Consolidable</b>	<b>Incremento No Consolidable</b>	<b>Total</b>
2022	3.5%	2%	5.5%
2023	3%	2.5%	5,5%
2024	1.5%	2%	3.5%

En todo caso, si a 31/12/2024, la cifra coincidente con el incremento de IPC de los años comprendidos entre el 01/01/2022 y el 31/12/2024 es superior a la suma de los incrementos consolidados y pactados en este convenio  $[(3.5 + 3 + 1.5) = 8\%]$ , las tablas para el cálculo de los incrementos del 2025, serán actualizadas por la diferencia que resulte entre ambas cifras, siempre que ésta sea positiva. En caso que la diferencia sea negativa, se tomarán en consideración las tablas ya previstas para 2024.

#### **Art. 8. Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos**

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión de control y aplicación del presente convenio. Esta Comisión estará constituida por tres miembros del Comité de Empresa, presentes en este convenio, designándose entre los mismos miembros de la comisión negociadora, igual número de representantes de la empresa pudiendo asistir cada una de las partes con los asesores que considere necesario, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes.

Para los procesos de inaplicación de convenio del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. se estará a lo siguiente:

1. La inaplicación del presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET, como medida de carácter excepcional que requiera de una inaplicación temporal de una o varias condiciones, encaminada siempre a evitar la adopción generalizada por parte de la empresa sector, de mecanismos traumáticos de extinción.
2. La citada inaplicación podrá operar durante un plazo máximo que en ningún caso podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.
3. La solicitud la iniciará la empresa, quien la comunicará a la representación de las personas trabajadoras designada en los términos previstos en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación



deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación necesaria para justificar las causas.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio de forma que permita agilizar el proceso, teniendo en cuenta el plazo de siete días del que se dispone legalmente para pronunciarse.

Cuando la Comisión paritaria no alcance un acuerdo, se someterá a procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o ante el órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales correspondiente si la inaplicación no supera el ámbito de Comunidad Autónoma, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante.

El acuerdo deberá ser notificado a esta comisión paritaria y a la autoridad laboral.

2. Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y las personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, partiendo del uso obligatorio de estos procedimientos, se someten a lo previsto en el Acuerdo Interconfederal Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) en los términos en los que se traslade a la Comunidad Valenciana, conforme al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, así como la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

#### **Art. 9. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán "ad personam", las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el convenio.

#### **Art. 10. Absorción y compensación.**

Las condiciones establecidas en este convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

#### **Art. 11. Organización del trabajo.**

Las partes reconocen y son conscientes de la estacionalidad de la actividad de la empresa, resultando necesario ajustar, en función de la demanda, los recursos de la misma a cada ciclo productivo.



Por ello, en los periodos de mayor actividad productiva, se acuerda establecer un sistema especial de organización de trabajo con objeto de satisfacer, en tiempo y forma, la demanda de los clientes, previéndose la posibilidad de introducir hasta un cuarto y/o quinto turno de trabajo. Así, siempre y cuando la empresa considere necesario, por volumen de producción, recurrir a la implantación de este tipo de organización del trabajo y turnos, deberá preavisar a la representación legal de las personas trabajadoras con, al menos, un plazo de 15 días naturales junto con la exposición y explicación de los motivos que hayan ocasionado dicho implemento.

Una vez superados los ciclos productivos que hayan dado origen a la implantación de este tipo de organización, la empresa respetará los tiempos de descanso diarios y semanales, en la continuación de la normal organización del centro. Asimismo, en aquellos periodos de menor actividad productiva, las partes asumen la polivalencia funcional como medida de salvaguarda del empleo. Así, cuando se den razones objetivas que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a ocupar otros puestos de trabajo, incluso de un grupo profesional distinto por el tiempo imprescindible para su atención y, todo ello, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral que sea objeto de destino. En todo caso, se establecerá durante el tiempo que las personas permanezcan en el puesto de destino, la compensación económica equivalente al grupo y nivel asignado, no pudiendo en caso de una movilidad inferior reducir su salario, salvo acuerdo individual entre las partes.

De todo ello, se dará el oportuno traslado a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes serán oídos a fin de buscar la mejor solución posible para ambas partes.

#### **Art. 12. Modificación de las condiciones de trabajo.**

Se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, y a la previsión del artículo 11 de este Convenio.

#### **Art. 13. Productividad.**

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

##### 1. Definir como objetivos:

- Elevar la competitividad y rentabilidad.
- Optimizar la capacidad productiva.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

##### 2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En función de estos objetivos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:



1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos entre la Dirección y el Comité de Empresa.
2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la empresa que permitan hacer el seguimiento de ésta a dos niveles, el de la empresa en su conjunto y el del grupo de personas trabajadoras que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.
3. Establecimiento, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.
4. Participación de los representantes de personas trabajadoras en el seguimiento de la medición de productividad.
5. Receptividad de la empresa a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por las personas trabajadoras.
6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio de este, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.
8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:
  - a) Información previa de los mismos a las personas trabajadoras.
  - b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de ninguna persona trabajadora.
  - c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a las personas trabajadoras que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
  - d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio Colectivo.

Con independencia de lo expuesto, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio y en condiciones de homogeneidad.





## **Capítulo II Retribución.**

### **Art. 14. Salario de convenio.**

Se entiende por salario de convenio el salario mínimo establecido en cada grupo y nivel organizativo y que debe alcanzar la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de ellos.

El salario mínimo a jornada completa para el ejercicio 2022 es el que figura en el Anexo I. En su cómputo anual es el que aparece en la columna "Salario Anual".

### **Art. 15. Complemento de antigüedad.**

El complemento de antigüedad consistirá en bienios entendiéndose como tales la consecución, en los términos descritos en este artículo, de veinticuatro meses de prestación efectiva de servicios continuados, con un máximo de 10 bienios.

Los bienios que se devenguen durante la vigencia de este convenio tendrán una cuantía anual de 347,51 euros para 2022.

Para el caso del personal fijo discontinuo, hasta el 31 de diciembre de 2021, el bienio se calculará teniendo en cuenta el tiempo de prestación efectiva de servicios, restándose por tanto de su cómputo el tiempo en que la relación laboral se encuentre suspendida. A partir del 1 de enero de 2022, la antigüedad a los efectos del devengo de este complemento se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, ostentando así el mismo sistema de devengo que el resto del personal indefinido.

### **Art. 16. Complemento de trabajo nocturno.**

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.

Los valores vigentes para este complemento serán incrementados en el mismo porcentaje que se incremente el convenio para cada tramo de vigencia de este. El importe mínimo por hora efectivamente trabajada en el mencionado período nocturno será de 1.62 euros para 2022.

### **Art. 17. Plus Frío.**

Las personas trabajadoras que presten servicios en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a -8º C, percibirán un plus de 55,42.-€ mensuales para 2022.

Aquellos trabajadores que temporalmente sean asignados a la sección de Cámaras, tendrán derecho a la percepción de la parte proporcional al servicio prestado durante su asignación temporal

### **Art. 18. Horas extraordinarias.**

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1-. Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos y, en transporte, las originadas por averías o circunstancias climatológicas adversas, asimismo, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción o garantizar suministro a cliente: Realización.



2-. El resto de horas extraordinarias no incluidas en el párrafo anterior, se suprimen.

3-. Las horas extraordinarias, salvo las que se detallan en el punto 1, son de libre aceptación por la persona trabajadora y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parciales.

Las personas trabajadoras cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán flexibilizar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la empresa.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por secciones.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

Se podrá establecer la compensación de cada hora extraordinaria por 1,75 horas ordinarias de descanso, mediante acuerdo con el Comité de Empresa.

#### **Art. 19. Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias.

El devengo de la Paga de Navidad será del 01 de enero al 31 de diciembre, y la paga de verano del 01 de julio al 30 de junio, tal y como se viene devengando tradicionalmente. Ambas pagas consistirán en una mensualidad de salario base más antigüedad.

La paga de vacaciones se generará de 15 de septiembre al 14 de septiembre del año siguiente consistiendo en una mensualidad de salario base.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, así como los de campaña, eventuales y otros no fijos percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

El abono de todas estas pagas será prorrateado mes a mes.



### Capítulo III Clasificación de personal.

#### Art. 20. Clasificación profesional.

1. El sistema retributivo de este convenio se basa en la definición grupos profesionales expuestos en el anexo II.

Con el fin de mantener y actualizar la valoración de puestos de trabajo, de analizar las modificaciones que puedan producirse en su contenido y de valorar los puestos de nueva creación, se establece una Comisión Permanente de Valoración de Puestos de trabajo, que estará compuesta por 4 miembros, 2 designados por el Comité de Empresa y 2 por la Dirección.

Sus funciones serán las siguientes:

- Estudiar y verificar la descripción de cada puesto de trabajo hasta estar seguros de que nada queda sin considerar.
- Aplicar los factores del manual de valoración a las actividades y tareas contenidas en la descripción de cada puesto de trabajo.
- Adoptar las decisiones por consenso lo más amplio posible entre sus miembros.
- Las deliberaciones y la información a la que se tenga acceso por razón de su pertenencia a esta Comisión serán confidenciales.

La Comisión de Valoración se atenderá en su funcionamiento a las siguientes normas:

a) Puestos susceptibles de evaluación o reevaluación:

- a. Puestos de nueva creación.
- b. Puestos con cambios cualitativos sustanciales y significativos de funciones o tareas.
- c. Puestos adscritos a nuevos productos que impliquen formas distintas de trabajo.
- d. Aparición de nuevas profesiones.

b) Fechas de reunión de la Comisión.

Se reunirá como mínimo dos veces al año en los meses de noviembre y marzo, para analizar las propuestas que se hayan producido.

c) Iniciativa para la evaluación o reevaluación.

La solicitud de evaluación de un nuevo puesto de trabajo o reevaluación de los preexistentes partirá de:

a.- La dirección de Recursos Humanos, al no poder encuadrar en los niveles correspondientes a puestos valorados, personas solicitadas por el resto de las diferentes secciones.

b.- Las personas encargadas de las diferentes secciones, después de un análisis que justifique a su juicio el cambio de sustancial de las tareas de un puesto ya valorado.

c.- Las propias personas interesadas, ocupantes del puesto, a través de una petición a la persona encargada de su sección.

d) Procedimiento:



Las solicitudes de revisión o de valoración se entregarán por escrito, por la persona que promueve la revisión, razonando los motivos para efectuar la misma.

Se acompañará de un formulario cumplimentado de descripción de puestos de trabajo, supervisado por la persona responsable de sección.

Las solicitudes se enviarán al departamento de RR.HH. con copia al Comité de Empresa que verificará que se ajusta a lo previsto en este artículo. Si no se ajustará contestará por escrito razonando y motivando esta decisión.

Si la evaluación fuese procedente, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Valoración y se pondrá a su disposición toda la documentación al menos 15 días antes de la fecha prevista para la reunión.

Una vez decidida la fecha, esta Comisión de Valoración se reunirá para evaluar o reevaluar los casos sometidos a su consideración.

Mientras no se realice la nueva clasificación a todo el personal, seguirá vigente la que estaba en vigor en la empresa.



## Capítulo IV Formación Profesional.

### Art. 21. Formación profesional.

La empresa intensificará las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de las personas trabajadoras en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías.

En estos casos los cursos correrán a cargo de la propia empresa o de la Administración Pública, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en los que las personas trabajadoras quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa o formación para actividad vinculada a la empresa, se estará a lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose como cumplido cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial conducente a mejorar su cualificación profesional o comprometido por negociación colectiva.

En particular se acuerda que, para la formación referida en el párrafo anterior, se tratará de buscar fórmulas formativas que tengan el menor impacto posible en la organización del trabajo, potenciando el uso de nuevas tecnologías o de plataformas online, que permitan la cualificación de la persona trabajadora reduciendo el impacto en la organización normal de la producción.

De no superarse por dos años de asistencia el mismo curso de formación, la persona trabajadora perderá el derecho al permiso.

El Comité de Empresa tendrá la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Interna de Formación.





## **Capítulo V Jornada, descansos, licencias y excedencias.**

### **Art. 22. Jornada de trabajo.**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante toda la vigencia del presente convenio será de 1.768 horas.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a domingo. La jornada media de trabajo será de cuarenta horas de promedio semanales, flexibilizándola de forma que los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre, dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año la jornada será de treinta y siete horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de 44 horas semanales, el horario máximo del sábado será de 4 horas, finalizando como máximo a las 14 horas. Todo ello sin perjuicio de los pactos individuales que sobre otros horarios o distribución del tiempo de trabajo que se puedan establecer con la Dirección.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales. No obstante, por necesidades, técnicas, organizativas o de producción, se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras la distribución semanal de dicha jornada, así como las jornadas especiales, respetando lo pactado en cuanto a la implantación de diversas formas de organización del trabajo prevista en este convenio.

La representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa deberán acordar fórmulas de distribución de la jornada que contemplen la menor actividad en el período invernal y su posible compensación en primavera y verano.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, el tiempo de descanso al que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

### **Art. 23. Vacaciones.**

El personal de plantilla disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, cuyo disfrute será necesariamente fuera de los meses de abril a septiembre, ambos inclusive. Como compensación al hecho de disfrutarlas en período no estival, este personal tendrá cinco días más de vacaciones, que se disfrutarán en fecha a convenir entre empresa y trabajador, preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, iniciándose su cómputo en las mismas condiciones que para el período de treinta días.

El cómputo del período de vacaciones comenzará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicie.

Al personal fijo-discontinuo o eventual se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea éste.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa y la Dirección, dentro del primer trimestre del año, siendo expuesto a continuación en los tablones de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente dentro de cada sección, todo ello respetando la idiosincrasia de cada sección, así como respetando la forma en que de manera tradicional que se vengán aplicando en cada sección.

### **Art. 24. Licencias.**



Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos y por el tiempo que se conviene:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador, en materia de suspensión del contrato por nacimiento, durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, y el resto, según lo dispuesto en la mencionada norma, en todo caso antes del cumplimiento de 12 meses por el menor.

Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder a la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de tres días en caso de nacimiento de hijo o hija que serán prorrogados en tres días más en caso de parto múltiple

- c) Por fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles, ampliables hasta dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto. Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Será preceptivo acreditar el derecho, mediante el certificado médico oportuno que justifique la necesidad de reposo o cuidado domiciliario. Para el resto de los supuestos no contemplados en el presente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

Dicho permiso se podrá disfrutar a lo largo de la duración del hecho causante en días alternos hasta el máximo de días a que tenga derecho, a fin de permitir a la persona trabajadora, compaginar con otros miembros de su familia el cuidado de la persona enferma.

- d) Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, tres días hábiles ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

- e) Por traslado del domicilio habitual, un día. La concreción del día de disfrute será acordada entre el trabajador y la empresa. Se deberá aportar el certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio.

- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por tiempo indispensable el tiempo comprendido desde la salida de su puesto de trabajo, llegar al lugar, realizar la tarea o deber, regresar y reincorporarse a su puesto. Se deberá acreditar la citación con hora y lugar correspondiente.

- g) Por matrimonio de padres: Un día natural que coincidirá con el de la celebración de este.

- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse indefectiblemente dentro de la jornada de trabajo por imposibilidad manifiesta de su práctica fuera de la jornada ordinaria.

- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el progenitor tendrá derecho a ausentarse del trabajo, mientras dure esa situación, durante una hora.

20



Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En lo previsto a efectos de permisos, se entiende por desplazamiento el superior a 100 Km.

Aquellos empleados que estén debidamente inscritos en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana (Ley 1/2000), y lo hayan acreditado a la empresa, podrán disfrutar de los permisos y licencias regulados en el presente artículo para familiares hasta primer grado.

#### **Art. 25. Permiso para exámenes.**

Las personas trabajadoras que deban presentarse a un examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, conducentes a la obtención de título académico oficial o profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario para su realización. La duración de este permiso será retribuida con el salario de convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluye en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir, por el tiempo necesario, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión por el tiempo imprescindible.

#### **Art. 26. Excedencias voluntarias.**

La persona trabajadora de la empresa con una antigüedad en la empresa, de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencia las personas trabajadoras de la empresa para:

- a) Asistir a centro de enseñanza profesional o técnica que obligue a la persona trabajadora a permanecer fuera de su trabajo.
- b) Efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá: 1. Acreditar la matriculación; 2. Solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo; 3. Obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su grupo y nivel, pudiendo la persona trabajadora incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la con retribución que corresponda al mismo grupo y nivel, hasta tanto exista la vacante que le corresponde, siempre teniendo en cuenta que cumpla con los requisitos de cualificación o titulación requeridos para el acceso a dicho grupo y nivel.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

#### **Art. 27. Excedencia por cargo sindical.**

Quienes, por designación o elección para un cargo público a nivel municipal, insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, que le



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

**Art. 28. Excedencia por cuidado de familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Todo ello, en la forma y condiciones que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 29. Reducción de jornada por motivos familiares.**

a) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Igualmente podrá sustituir este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 11 días laborables de descanso. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por cada uno de los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores en caso de que ambos trabajen:

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con necesidades especiales, psíquicas o sensoriales, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria deberá ser incardinada en el marco de la jornada ordinaria de trabajo de la persona trabajadora.

c) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución



proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

d) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el siguiente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Todo ello, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 30. Definición del absentismo.**

Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición. Por ello, acuerdan que, al cuantificar las causas del absentismo, entendido como la no presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de las personas trabajadoras, accidente de trabajo, periodos de suspensión del contrato por cuidado de hijo/a, , riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, , licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior y la falta no justificada, o aquellas, que aun siendo justificadas documentalmente no se ajusten a normativa vigente.





## **Capítulo VI Prestaciones y Mejoras sociales.**

### **Art. 31. Permisos para consultas médicas.**

Las salidas del trabajo para acudir a consultas del médico de cabecera de la Seguridad Social, que originen ulterior visita a especialista, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique tanto el envío al especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

La persona trabajadora tendrá derecho hasta doce horas anuales retribuidas para acompañar al médico a sus hijos menores de edad o incapacitados, ascendentes y mayores discapacitados que dependan de la persona trabajadora, debiendo justificar documentalmente este hecho, así como la asistencia al facultativo.

La persona trabajadora procurará, dentro de las posibilidades y circunstancias propias de cada caso, acudir a la consulta de los facultativos fuera de su jornada de trabajo.

### **Art. 32. Complemento por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.**

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, durante los dieciocho primeros meses de la baja y siempre que permanezcan de alta en la empresa, percibirán, como complemento a cargo de la empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al seguro de accidentes de trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a conceptos variables tales como horas extras, incentivos de vendedores o conductores, comisiones, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio del contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso: Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agoten los dieciocho primeros meses de incapacidad temporal o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

### **Art. 33. Complemento por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.**

Las personas trabajadoras de plantilla, cuando pasen a la situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral, percibirán de la empresa, como complemento a cargo de la misma, desde el día inicial de la baja al vigésimo día inclusive, la diferencia entre lo que reciban de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial, cuando en la fecha en que inicie la baja la persona interesada lleve un mínimo de tres meses sin haber faltado al trabajo.



A estos efectos se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas no justificadas.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el complemento durante el mencionado período de los veinte primeros días de baja alcanzará hasta el 85 por 100 de la retribución salarial.

A partir del vigésimo primer día de baja el complemento a percibir será en todos los casos hasta el 100 por 100.

Por retribución salarial se entiende los conceptos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, incentivos de ventas o comisiones, kilometraje y complementos no fijos (nocturnidad, penosidad).

Dicho complemento se abonará como máximo durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal y para su percepción será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, así como estar de alta en la empresa

Cuando los trabajadores, tanto fijos como no fijos, se encuentren hospitalizados, percibirán el complemento sin plazo previo y será igual a la diferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario real bruto en jornada normal. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda, y, en todo caso, al concluir los plazos señalados anteriormente.

**Art. 34. . Derecho al complemento por incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales.**

Las personas trabajadoras que desatiendan los controles médicos ordinarios de los servicios de salud de la Mutua para el normal seguimiento de su incapacidad temporal cesarán en el beneficio de los complementos previamente identificados,

La persona trabajadora que, estando en situación de incapacidad temporal, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente convenio para dicha situación, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellas personas trabajadoras que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias.

Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

**Art. 35. Jubilación, Incapacidad Permanente y Fallecimiento.**

La empresa abonará a las personas trabajadoras que se jubilen entre los sesenta y un años y los tres meses naturales posteriores a su fecha legal de jubilación ordinaria, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada diez años o fracción de antigüedad en la empresa, referida a la fecha de la jubilación.

Cuando el cese se produzca por pase a incapacidad permanente o fallecimiento de la persona trabajadora, cualquiera que sea su antigüedad, la empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento, esta ayuda la percibirán los herederos.



**Art. 36. Premio de vinculación a la empresa.**

Cuando la persona trabajadora alcance una antigüedad de quince años en la empresa se le entregará un premio de vinculación de 338,52 euros para 2022. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 564,21 euros para 2022, en ambos casos, la forma de cálculo de la antigüedad para personal fijo discontinuo será el establecido en el art. 15 de este convenio.

**Art. 37. Ayuda por matrimonio.**

A las personas trabajadoras de Helados Estiu S.A. que contraigan matrimonio, se les abonará en dicha ocasión una gratificación de 112,66 euros para el año 2022. Dicha ayuda se calculará en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

**Art. 38. Ayuda por natalidad.**

A las personas trabajadoras de Helados Estiu S.A se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos e hijas una gratificación de 134,07 euros para el año 2022. Dicha ayuda se calculará en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

**Art. 39. Ayuda a personas con diversidad funcional.**

La persona trabajadora que tenga a su cargo algún hijo o hija u otro familiar en condición de discapacitado físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social recibirá de la empresa la cantidad de 46,62€/mes para 2022.

**Art. 40. Acción social.**

Para fines sociales, culturales y otros de interés para los trabajadores, la empresa abonará una cantidad de 3,50 euros durante toda la vigencia del convenio como cuota anual por cada persona trabajadora fija a su servicio y promedio persona trabajadora-año del personal no fijo.

Esta cantidad será utilizada por la empresa previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, para cubrir los gastos tales, como, Cesta de Navidad, la comida o cena de Navidad.

**Art. 41. Plan de Igualdad.**

1.- Es pretensión de Helados Estiu, S.A., de conformidad con las previsiones de la Ley 3/2007. de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sobre la base del más absoluto respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo principal de este Plan es superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

2.- A partir de la definición legal del plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a los que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de

27



contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo y profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el marco de esta política, cuyo objeto es el de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, Helados Estiu, S.A., pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

- a) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de Helados Estiu, S.A., independientemente de su sexo.
- b) Impulsar programas- y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
- c) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de Estiu, S.A. para que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje

**Art. 42. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.**

1. Introducción.

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello, acuerdan establecer el presente protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo de aplicación en todos los centros de trabajo pertenecientes a la empresa.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007): Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal de las personas trabajadores (en adelante RLPT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa y a la RLPT de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Declaración de principios.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.



Este tipo de conductas, además de ser calificadas por el convenio colectivo como faltas muy graves (artículo 69) y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la persona trabajadora acosada, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad y garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

A tal efecto, desde la Dirección de la Empresa, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, se compromete a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra personas trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

### 3. Definiciones.

**Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOI).

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOI).

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (art. 7.3 LOI).

**Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (Comisión Instructora):** Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá en todo caso por personas ajenas al centro de trabajo, reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras, independientemente de que la Comisión pueda estar constituida de forma paritaria o no paritaria (ambas partes dispondrán del mismo

29



número de votos al margen del número miembros o asistentes). Tanto la representación de la dirección de la empresa como de las personas trabajadoras podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por parte de la empresa, su representatividad podrá ejercerse por el Director de RRHH y una persona designada por éste. Por la parte de la representación de las personas trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

No obstante, la persona acosada podrá elegir el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente.

Por parte de la RLPT, cada sindicato al que le corresponda estar en la Comisión Instructora creada elegirá a sus miembros con la única limitación del número.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con las siguientes figuras entre sus componentes:

**Instructor/a:** Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. Esta figura será asumida por la persona que desempeñe el puesto de Director de Recursos Humanos, si bien, caso de acuerdo en el seno de la Comisión, podrá ser designada otra persona.

**Secretario/a:** Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente de Investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

Las partes podrán hacerse acompañar por Asesores o Asesoras externos a la Comisión, entendida la figura del Asesor o Asesora como persona que colabora en la instrucción del Expediente de Investigación, asesorando tanto a la persona Instructora, como al Secretario o Secretaria, y a la Comisión en general. Participaría a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, debiendo tener formación específica en la materia. La Comisión de Igualdad velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos que le sean puestos en conocimiento.

«Expediente» o «Expediente de Investigación» por causa de presunto acoso: Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que la Comisión decida levantarlo total o parcialmente.

#### 4. Procedimiento de actuación.

##### 4.1 Inicio y generalidades.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la dirección de la empresa o de la representación legal de las personas trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (RLPT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención. En todos los casos se informará a la Dirección de RRHH y a la Comisión de Igualdad.



Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designados los cargos correspondientes, se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso». La Comisión tendrá un plazo máximo de quince días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Finalizado el expediente de investigación, la Comisión elaborará un «Informe de Conclusiones» que, junto con dicho expediente, se remitirá a la Dirección de RRHH para la resolución del asunto planteado. En el informe de conclusiones la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de Personal la adopción de las medidas que considere pertinentes.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora y Secretaria o Secretario, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, toda persona trabajadora podrá acudir asistido por un Representante Legal de las personas trabajadoras, a su elección, o persona de confianza.

El Expediente de Investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidas todas las personas que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere. Especial celo se guardará por la Comisión Instructora en el caso de intervención de personas ajenas a la empresa en la instrucción del expediente.

Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

#### 4.2 Desarrollo del expediente.

La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará de la persona solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de quienes supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de posibles testigos de las mismas, así como de otras personas posiblemente afectadas.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre a que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.



La Comisión Instructora realizará a través del Instructor/a y el Secretario/a, con la colaboración de la persona Asesora o cuantos miembros de la Comisión se necesiten, la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente de Investigación, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras del centro, debiendo ser advertidas todas ellas sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

Este proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares caso de que se considere necesario si no ha podido llegarse a decisión unánime, y que se remitirá a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión de Instrucción. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLPT del centro o centros de trabajo de las personas afectadas.

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias contempladas en el Convenio Colectivo de Helados Estiu.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Instrucción.

#### 5. Disposiciones varias.

5.1 Protección de las víctimas. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora la Dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

5.2 Difusión del protocolo de intervención en situación de acoso. Se dará publicidad de este protocolo mediante su publicación completa en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a todas las personas delegadas de prevención, al Comité Intercentros, a los Comités de Empresa, a todas las personas delegadas de personal, a toda la plantilla actual de la Empresa y a todas las personas contratadas por la Empresa a partir de su firma.

5.3 Revisión. Ambas partes se comprometen a revisar el contenido y alcance del presente protocolo en el plazo máximo de un año natural desde el momento de su firma efectiva.

5.4 Disposición final. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando este sea negociado, elaborado y firmado. Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad se reunirá para elaborar un resumen estadístico de



intervenciones realizadas mediante aplicación del presente Protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución.

Dicho resumen será presentado al Comité Intercentros o, en su defecto, a las personas delegadas de personal de cada centro. El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto, las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

#### **Art. 43. Igualdad y diversidad en el trabajo.**

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

#### **Art. 44. Derecho a la desconexión digital.**

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.



Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital, especialmente en el supuesto del trabajo a distancia o teletrabajo.

La información y sensibilización acerca de los criterios que aquí se recogen se transmitirá a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá a las circunstancias empresariales de cada centro de trabajo, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

#### **Art. 45. Tratamiento de las tecnologías de la información.**

La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente. Cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue. Así mismo, cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

#### **Art. 46. Registro de jornada.**

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, la empresa garantizará el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.
2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación podrá implantarse a nivel de empresa o centro de trabajo.
3. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:



Incluir el centro de trabajo, día de prestación de servicios, el código de empleado o empleada de la persona trabajadora, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.

Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.

Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.

Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.

Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

4. La empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.





## **Capítulo VII Garantías de los representantes de las personas trabajadoras.**

### **Art. 47. Derecho de comunicación.**

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos que permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados, a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

### **Art. 48. Derecho de reunión.**

La empresa respetará el derecho de reunión de las personas trabajadoras en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones de este lo permiten, y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por los Delegados Sindicales o Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100.

Presidirán las asambleas los Delegados Sindical o Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, se comunicarán al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este último acusar recibo.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea, en los casos siguientes:

- a) Si no se cumple lo dispuesto en este artículo.
- b) Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la empresa.

### **Art. 49. Delegados sindicales**

A efectos de lo prevenido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con una presencia de más de un 30% en el comité de empresa, podrán estar representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo sin necesidad de que la empresa o centro de trabajo ocupe más de 250 trabajadores.



**Art. 50. Funciones, derechos, deberes y garantías de los delegados sindicales.**

1. Representar y defender los intereses del sindicato y de los afiliados de este en la empresa, y servir de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud con voz, pero sin voto.
3. Tener acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio a los miembros del Comité.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.
10. Los Delegados sindicales tendrán las garantías establecidas en el artículo 49 de este convenio para los miembros del Comité de Empresa, incluso la acumulación de horas con miembros del Comité de Empresa de su propia central sindical.

**Art. 51. Comité de Empresa. Competencias.**

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

A.- Ser informados 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.

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 cualesquiera 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 "estatus" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de 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 siniestralidad, 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 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 esta en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C.- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores 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 en 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) y c) del punto A) en este artículo, aun 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 de reservado.

G.- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del 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.

**Art. 52. Comité de Empresa. Garantías.**

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de personal 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 de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

En todo caso, , deberá tramitarse expediente contradictorio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al 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 las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, salvo que exista causa objetiva que lo motive.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o debido al 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 mensuales retribuidas en la forma que la Ley determina.

Cada miembro del Comité o Delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

2. El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.

3. Por causas excepcionales y referidas a uno sólo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.

4. La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de

40



Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de estos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central, con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o central sindical cedan hasta el 66 por 100 de sus horas en cómputo anual a favor de uno de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que le permitan quedar liberado totalmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central en una misma empresa, entendiéndose por empresas el conjunto de los centros de trabajo que aparezcan bajo una misma firma.

Estas alternativas son excluyentes, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

El plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año. En este último supuesto, se prorrogará para dicho mes el sistema y plan vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondan a partir del mes de febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la central con aquélla.

El nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la misma empresa, dentro del período electoral.

En cualquier caso, si la central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que ésta no tendrá lugar en lo que reste del año.

La presentación del plan supone facilitar:

1. Relación de representantes que hacen cesión de parte de su crédito de horas, con la conformidad de estos.
2. Relación de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación de uno sólo de los representantes, la central sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta el final del mismo año, salvo acuerdo entre central sindical y empresa.

En todos los casos, el cese del representante en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

### **Art. 53. Cuota sindical.**

41



A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona interesada 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, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación unitaria en la empresa, a petición de ellos, si la hubiere.

#### **Art. 54. Seguridad y Salud Laboral**

1.- La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

2.- Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y de entre los representantes de las personas trabajadoras conforme a la escala establecida en el art. 35 de la Ley 31/1995. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el art. 36 de la Ley 31/1995.

3. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el art. 38 de la Ley 31/95, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Empresa y sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Podrán participar con voz, pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud los responsables técnicos de los Servicios de Prevención de la Empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), personas trabajadoras con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

4.- Protección a la maternidad.

4.1. La evaluación de los riesgos prevenida en el artículo 16 de la Ley 31/95, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la



exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, con especial mención en el caso de las trabajadoras que prestan servicios en los puntos de venta del manejo de cargas. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

4.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o puesto, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4.3 Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.4. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### **Art. 55. Comité Intercentros**

1. Considerando que solo por Convenio Colectivo puede pactarse y constituirse un Comité Intercentros se acuerda la constitución de un Comité Intercentros conforme al artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes términos:

El número de miembros del Comité Intercentros, designados entre los componentes de los distintos comités de centro, estará limitado a un máximo de 13.



En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Funciones y competencias: El Comité Intercentros asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten al nivel general de la Empresa o a varios Centros de Trabajo en su totalidad y sin que distorsione las facultades de los comités de dichos Centros.

2. El Comité Intercentros tendrá, además, las siguientes competencias:

La negociación del convenio colectivo aplicable en la empresa.

La negociación de todas aquellas medidas de reestructuración (despidos colectivos, traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo etc.), cuando, resultando necesario la intervención de la representación legal de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente, las mismas afecten a más de un centro de trabajo.

3. Los Comités de Centros de trabajo seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del centro de trabajo respectivo. Por unanimidad del Comité o Delegados y Delegadas de Centro estos podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros.

4. La capacidad del Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias queda reservada a los respectivos Comités de Centro, con la única excepción de aquellos supuestos que de una manera colectiva y no plural afecten a varios ámbitos de la Empresa y que sean competencia del Comité Intercentros.

5. En lo que se refiere a dinámica y contenido de las reuniones, regulación de tiempo y gastos, se atenderá en todo momento a la normativa legal o, en su defecto, a la costumbre de la Empresa.

#### **Art. 56. Garantía de empleo.**

En el caso de privación de libertad se estará a lo establecido en el artículo 45.1.g) del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

#### **Art. 57. Garantía del puesto de trabajo.**

Las personas trabajadoras que se vean privadas del carné de conducir, por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la empresa, mantendrán el mismo grupo y nivel y su remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses, cuando le sea denegada al trabajador la renovación del carné de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Durante el período de retirada del carné la empresa podrá destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, siempre y cuando reúna los requisitos necesarios de titulación y cualificación.

#### **Art. 58. Información al trabajador.**

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuántas y en qué

44



cantidades han sido retribuidas y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.





## Capítulo VIII Contratación.

### Art. 59. Modalidades de contratación y período de prueba

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

1. El ingreso del personal para contratos fijos y fijos discontinuos, para todas las categorías tendrá carácter provisional durante un período de prueba de seis meses, siempre que se concierte por escrito., según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

Personal técnico titulado y personal comercial, excepto auto ventas y promotores: Seis meses.

Auto ventas y promotores: Cuatro meses.

Resto de Personal: Dos meses

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora, interrumpen el cómputo de este, salvo pacto en contrario.

2. La persona trabajadora en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa siempre que se encuentren debidamente justificados.

Durante los períodos que se señalan, tanto la persona trabajadora como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. La persona trabajadora será retribuida durante el período de prueba con el salario que corresponda al grupo y puesto de trabajo en el que haya sido clasificada. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

### Art. 60. Dimisión del trabajador

Cuando una persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos de preaviso. Para los contratos de duración superior a un año, se estará a lo dispuesto en el Art. 49.1c del Estatuto de los Trabajadores.

### Art. 61. Contratos fijos discontinuos.

1-. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades

47



productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Los llamamientos, tendrán lugar cuando las necesidades organizativas y productivas de la empresa así lo requieran, siguiendo el orden y la forma de llamada que se determinan en el presente artículo.

El llamamiento del personal se hará gradualmente, en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo que se deba desarrollar dentro de cada especialidad, estableciendo como criterio de orden el grupo profesional y la antigüedad dentro de una determinada línea o sección productiva. Esto es, el llamamiento se realizará en primer lugar para cada línea o sección sobre la que se haya previsto la necesidad; dentro de la línea o sección, las personas serán llamadas en función del puesto ocupado que resulte necesario cubrir y según la estructura funcional de la sección o línea, empezando por el/la Jefe/a de Línea o Sección, Maquinista, y suministradores para el caso de la sección de fabricación. Dentro de este orden de llamamiento técnico éste se realizará por riguroso orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad de la empresa,. El cese en el trabajo se realizará por orden inverso al llamamiento realizado, siempre teniendo en cuenta las necesidades de cada línea o sección.

La Empresa, junto con el Comité elaborará la lista de llamamiento de fijos discontinuos que anualmente será revisada y servirá para el orden de prelación en el llamamiento. El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación siguiendo para ello la costumbre habitual y en todo caso se realizará de forma fehaciente con la máxima antelación posible.

Habida cuenta del grado de desarrollo tecnológico existente en la actualidad, ambas partes son conscientes de la posibilidad de emplear para las comunicaciones del llamamiento las nuevas tecnologías. Por ello, la empresa podrá hacer uso de sistemas de comunicación electrónicos como SMS, aplicaciones de mensajería, o Correo Electrónico, o cualquier sistema de análoga naturaleza. Por ello, las personas trabajadoras deben mantener en todo momento actualizados los datos de contacto (móvil, correo electrónico, domicilio, etc.)

En caso de incumplimiento del llamamiento la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La persona trabajadora que haya sido llamado en tiempo y forma y no se incorpore a la Empresa en el momento fijado para ello perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la dimisión voluntaria por parte de la persona trabajadora en la empresa. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida de la posición que la persona trabajadora tenga en el llamamiento cuando ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal, suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, excedencia por cuidado de hijo/a, o aquellas otras situaciones que generen derecho de reserva de puesto de trabajo y que estén debidamente acreditadas. Una vez se produzca la finalización de esta situación, la persona trabajadora tendrá prioridad en la reincorporación en caso de que la empresa requiera de la incorporación de personas fijas discontinuas.



La garantía de tiempo de trabajo para fijos discontinuos será por cada campaña de cuatro meses como mínimo, siempre que la actividad lo permita.

El colectivo de personas fijas discontinuas tendrá preferencia en la cobertura de vacantes fijas ordinarias en los centros de trabajo, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para la cobertura del puesto. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las vacantes de carácter fijo ordinario que se produzcan, y al colectivo de Fijos Discontinuos, al efecto de que puedan formular solicitud de conversión en Fijo Ordinario.

**Art. 62. Llamamientos múltiples a Fijos Discontinuos.**

A lo largo del año natural y ante la disparidad de las necesidades productivas que son propias de la actividad de la empresa, se podrán definir distintas campañas de trabajo en función del volumen de actividad de la empresa, para adaptar la carga de trabajo existente en cada momento a los recursos humanos necesarios.

En el caso de acreditarse esta necesidad, en cuanto a los llamamientos y finalizaciones, se estará, en cada una de las campañas, a las reglas definidas en el artículo anterior.

**Art. 63. Contrato de Relevo.**

Las personas trabajadoras que, de acuerdo con los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, pudieran acceder a la jubilación parcial, y a causa de lo cual sea celebrado un contrato de relevo, podrán acordar con la empresa una reducción de jornada comprendida entre un 25% y un 50%.

El contrato de relevo será celebrado con objeto de sustituir a la persona trabajadora parcialmente jubilada en la jornada dejada vacante por la misma.

También será posible celebrar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que, habiendo cumplido la edad de jubilación ordinaria de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Seguridad Social, se jubilen parcialmente.

La persona trabajadora que desee iniciar un proceso de jubilación parcial deberá comunicar este hecho a la empresa como mínimo con un anticipo de 3 meses a la fecha deseada de transformación del contrato y acceso a la correspondiente pensión, a los efectos de análisis y estudio organizativo por parte de la empresa, sin que la mera solicitud implique por sí misma su aceptación.

**Art. 64. Empresas de Trabajo Temporal (ETT).**

El número de personas trabajadoras pertenecientes a ETT, no será superior al 20% del personal de plantilla, trabajando la empresa para reducir este porcentaje hasta el al 10% o porcentaje inferior.





## **Capítulo IX Otros acuerdos.**

### **Art. 65. Dietas.**

Si por necesidades del servicio la persona trabajadora hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará una dieta de 46,40 euros para el 2022 por jornada completa.

En jornada parcial, las cantidades a percibir por los distintos servicios serán para el año 2022 las siguientes:

Desayuno: 2,70 euros.

Comida: 16,25 euros.

Cena: 16,25 euros.

A los auto vendedores que no puedan efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo, se les abonará 10,33 euros en concepto de dieta de comida. Este concepto económico entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este convenio, manteniéndose a título personal los mayores importes que se pudieran venir percibiendo por este concepto.

### **Art. 66. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará las prendas necesarias para el correcto desempeño de los distintos empleos dentro de la organización, el tipo de prenda autorizada será la que se establece en el documento de Normalización de Ropa de Trabajo, no estando autorizado el uso de otras prendas no normalizadas y aprobadas previamente.

Los equipos especiales térmicos que evitan al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, se renovarán cuando sea necesario.

La empresa, por cuestiones de higiene, cumplimiento de compromisos con cliente, o mejoras en eficiencia o coste podrá sustituir prendas lavables por elementos desechables.

Se entiende que, si por necesidad del trabajo alguna persona trabajadora realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la empresa, siendo la persona trabajadora depositaria de ellas.

Lavado de Ropa: la empresa se encargará del mantenimiento de la ropa de trabajo, estableciendo un sistema de lavado industrial.





## Capítulo X Régimen Disciplinario

### Art. 67. Facultad disciplinaria y graduación de las faltas.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su trascendencia y gravedad en leve, grave y muy grave.

### Art. 68. Faltas Leves.

1.- Dos faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de 30 días.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos en la entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificadas, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello en un período de 30 días.

2.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

3.- Las discusiones violentas con compañeros de trabajo.

4.- La falta de aseo y limpieza personal, que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros o a la calidad del proceso productivo.

5.- No comunicar con antelación, pudiéndolo hacer la falta de asistencia al trabajo

6.- La ausencia no justificada al trabajo en un período de 30 días, sin causa justificada o la debida autorización por parte de la empresa

7.- La ausencia de fichada en dos ocasiones en un período de 30 días sin motivo justificado.

8.-La falta de diligencia en el cuidado de material entregado o bajo su responsabilidad.

### Art. 69. Faltas Graves

1.- De 3 a 6 faltas de puntualidad, cometidas en un período de 30 días.

2.- De 3 a 6 faltas de fichada, cometidas en un período de 30 días.

3.- La ausencia del trabajo no justificada durante 2 días, continuados o alternos días en un período de 30 días

4.- Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.

5.- Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada

6.- Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes

7.- Inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, será calificada como muy grave cuando dicha conducta pueda tener como consecuencia un accidente.

8.- No usar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

9.- La reincidencia en faltas leves en el término de 60 días

10.- Consumir alcohol o drogas durante el trabajo.

11.- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas. Si el trabajador fuera conductor de maquinaria, o dichos efectos incrementaran

53



significativamente la posibilidad de sufrir un accidente (ej. Trabajo en altura, manejo de maquinaria con elementos móviles, herramienta potencialmente peligrosa, etc.), dicha conducta sería calificada como muy grave.

12.- Acudir al servicio médico sin la oportuna autorización. Incumplir la obligación de notificar previamente la existencia de un daño relacionado con el trabajo, mediante la oportuna notificación, salvo casos cuya urgencia requieran un traslado inmediato.

#### **Art. 70. Faltas Muy Graves**

1.- Más de 6 faltas de puntualidad injustificada en 60 días. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

2.- Faltar al trabajo más de 2 días en el periodo de 90 días, sin haber causa justificada y/o la debida autorización.

3.- La realización de trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la Empresa.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.- Agredir física o verbalmente a sus superiores, compañeros o familiares de estos. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación, no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

9.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

10.-La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebrando grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

11.-El acoso sexual, entendiéndose como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para esta.

12.- La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13.- La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección y seguridad de la empresa. Así como la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

14.- No respetar, conociendo las medidas y normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y prevención

54



derivadas de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.)

15.- La utilización de los medios telemáticos e informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de estos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus personas trabajadoras.

**Art. 71. Régimen de sanciones y prescripción.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días
2. Por faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
  - b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

4.-. Las faltas enumeradas en el convenio prescribirán:

Las leves a los veinte días, las graves a los sesenta días y las muy graves a los ciento veinte días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los plazos reseñados comenzaran a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de los hechos.

**Disposición Adicional Primera**

En desarrollo del mandato recogido en el artículo 20, las partes instrumentalizarán durante la vigencia del convenio la creación de una Comisión Técnica sobre Grupos Profesionales y Niveles salariales. La Comisión será paritaria y se dotará de reglamento propio de funcionamiento.

**Anexo I -**

**Tablas Salariales para 2022**

TABLA SALARIOS 2022						
	NIVEL DE	SALARIO BASE	P.VACACIONES	P.PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL	SUPLEMENTO ANUAL 2022 NO



	RETRIBUCIÓN					CONSOLIDABLE
<b>G1- TÉCNICOS</b>						
	A	2.100,15	175,01	350,02	31.502,24	608,74
	B	2.021,50	168,46	336,92	30.322,47	585,94
	C	1.362,88	113,57	227,15	20.443,16	395,04
<b>G2- ADMINISTRACIÓN</b>						
	A	1.828,49	152,37	304,75	27.427,39	530,00
	B	1.551,96	129,33	258,66	23.279,34	449,84
	C	1.484,15	123,68	247,36	22.262,22	430,19
	D	1.280,41	106,70	213,40	19.206,14	371,13
	E	933,33	77,78	155,56	14.000,00	267,33
<b>G3- COMERCIAL</b>						
	A	1.828,49	152,37	304,75	27.427,39	530,00
	B	1.716,88	143,07	286,15	25.753,17	497,65
	C	1.551,96	129,33	258,66	23.279,34	449,84
	D	1.418,60	118,22	236,43	21.279,00	411,19
<b>G4- LOGÍSTICA Y ALMACÉN</b>						
	A	1.486,81	123,90	247,80	22.302,17	430,96
	B	1.328,94	110,75	221,49	19.934,15	385,20
	C	1.280,39	106,70	213,40	19.205,91	371,13



<b>G5- PRODUCCIÓN</b>						
	A	1.774,30	147,86	295,72	26.614,56	514,29
	B	1.486,81	123,90	247,80	22.302,17	430,96
	C	1.392,01	116,00	232,00	20.880,15	403,48
	D	1.328,94	110,75	221,49	19.934,15	385,20
	E	949,72	79,14	158,29	14.245,85	275,28
	F	933,33	77,78	155,56	14.000,00	267,33
<b>G6 MANTENIMIENTO -</b>						
	A2	1.716,88	143,07	286,15	25.753,17	497,65
	A1	1.551,96	129,33	258,66	23.279,34	449,84
	A	1.486,81	123,90	247,80	22.302,17	430,96
	B	1.392,01	116,00	232,00	20.880,15	403,48
	C	933,33	77,78	155,56	14.000,00	267,33

ANTIGÜEDAD	347,51	24,82	/mes	(cada bienio)	
PLUS NOCTURNO	1,62	/Hora			
AYUDA MATRIMONIO	112,66				
AYUDA NATALIDAD	134,07				
PLUS FRÍO	55,42				



AYUDA MINUSVALIDO		46,62				
PREMIO VINCULACION AÑOS	15	338,52				
PREMIO VINCULACION AÑOS	25	564,21				



## Anexo II

### **Clasificación profesional:**

La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales.

Se define al grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

En función de las aptitudes profesionales titulaciones y contenido general de la prestación se establecen con carácter normativo 6 grupos profesionales y los contenidos específicos que lo definen:

Técnicos

Administración

Comercial

Logística y Almacén

Producción

Mantenimiento

Cada grupo profesional se divide en niveles, que vienen definidos por la clasificación basada en la valoración de: la titulación requerida, conocimiento y experiencia necesarios, autonomía en el desempeño de tareas, responsabilidad, complejidad, mando sobre personas e iniciativa y resolución de problemas.

#### **1 Técnicos.**

Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada en procesos productivos o de gestión de empresa o a cualesquiera otras áreas en las que sea necesario una cualificación técnica especial y/o de soporte o dirección con el fin de colaborar en la consecución de los mejores resultados de calidad, plazo y coste

Niveles:

A) Titulados superiores, con funciones directivas o técnicas de alto nivel, organizan, dirigen y coordinan diversas actividades. Realizan funciones de alto contenido intelectual, o de interrelación humana de ámbito heterogéneo, con objetivos globales y alto grado de exigencia en iniciativa autonomía y responsabilidad, integran, coordinan y supervisan tareas diversas.

B) Titulados medios, con funciones directivas o técnicas de nivel medio, organizan, dirigen y coordinan actividades en algunas área o sección. Realizan funciones de alto contenido intelectual, o de interrelación humana de ámbito heterogéneo, con objetivos globales pero marcados y supervisados por un nivel superior y alto grado de exigencia en iniciativa autonomía y responsabilidad, integran tareas diversas.

C) Titulados medios en formación, hasta que puedan desempeñar las tareas del nivel superior.



## **2. Administración.**

Las funciones profesionales que realizan las personas trabajadoras con titulación a nivel de grado formativo de nivel medio o superior o formación profesional principalmente como administrativo, administración de empresas, contabilidad, finanzas, o similares, también se pueden clasificar en este grupo titulados medios o superiores adscritos a este grupo son aquellas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices procedimientos y procesos definidos que orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de información, las tareas o puestos encuadrados típicamente en este grupo son aquellos como de atención telefónica, servicio administrativo a clientes, proveedores o departamentos, recopilación y análisis de documentación, introducción de datos, recepción, análisis y estadísticas, realización de documentos, informes recopilación de información etcétera, atención a visitas o proveedores, albaranes, pedidos, etc.

Niveles:

A) Titulación superior, implica competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

B) Titulación superior o media, implica competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas en áreas de administración, con la capacidad de utilizar los conocimientos, instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

C) Titulación a nivel de grado medio o superior o formación profesional en ramas administrativas, contables, financieras, implica competencia en un conjunto amplio de actividades de trabajo relativamente complejas correspondientes a procesos normalizados o no, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas que aplicar limitados. Puede tener o no titulación.

D. Titulación a nivel de grado medio o superior o formación profesional en ramas administrativas, contables, financieras, etc., implica competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados, pero con necesidad cotidiana de resolver situaciones no excesivamente complejas, en ocasiones relacionadas con tareas administrativas relativas a ventas con clientes o compras con proveedores. Puede tener o no titulación

E) Titulación a nivel de formación secundaria obligatoria, o formación general básica, implica competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas que aplicar limitados. Puede tener o no titulación.

## **3. Comercial.**

Titulados superiores, funciones directivas o técnicas de alto nivel, organizan, dirigen y coordinan diversas actividades. Realizan funciones de alto contenido



intelectual, o de interrelación humana de ámbito heterogéneo, con objetivos globales y alto grado de exigencia en iniciativa autonomía y responsabilidad, integran, coordinan y supervisan tareas diversas.

A) Dicho grupo está compuesto por todos aquellos las personas trabajadoras que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa con alto grado de autonomía, así como todas aquellas personas trabajadoras que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas del área comercial.

B) Dicho grupo está compuesto por todos aquellas personas trabajadoras trabajadores que realizan funciones de organización, coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa con alto grado de autonomía, así como todas aquellas personas trabajadoras que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas del área comercial. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

C) Forman este grupo todas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todas las personas trabajadoras que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

D) Forman este grupo todas las personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todas las personas trabajadoras que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

#### **4. Logística y Almacén**

Las personas trabajadoras integradas en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa en los almacenes, expediciones y centros de distribución de la empresa utilizando para ello los medios, herramientas necesarias, sistemas de información o gestión, herramientas de comunicación, inventario, almacenaje, ubicación, etiquetaje, paletización, control de máquinas de manutención, etc.

Niveles:

A) Personal con o sin titulación a nivel de formación profesional de grado medio o superior, y cualificación para la utilización de elementos de manutención con responsabilidad en la organización de un turno de trabajo en las áreas de

61



almacenes, paletización, cámaras o logística con responsabilidad tanto en los movimientos de materiales, almacenaje, mercancías, expediciones, inventarios, movimientos interiores de material, gestión informatizada de movimientos, etiquetados, etc. así como en el personal asignado y cumplimiento y supervisión del cumplimiento de estándares de trabajo. Los problemas que tienen que resolver suelen ser de un nivel más alto y pueden tener implicaciones con otras áreas de la organización, así como tener que relacionarse con áreas como producción logística expedición o cualesquiera otras para resolver problemas con un nivel de complejidad media

B) Personal con o sin titulación a nivel de formación profesional y cualificación para la utilización de los elementos de manutención que les sea necesario, de grado medio o superior, con responsabilidad completa sobre alguna de las áreas funcionales tanto en los movimientos de materiales, almacenaje, mercancías, expediciones, inventarios, cumplimiento y cumplimiento de estándares de trabajo, realizados bajo la supervisión de su superior.

C) Personal con o sin titulación a nivel de formación profesional de grado medio o superior, y cualificación para la utilización de elementos de manutención con responsabilidad en las áreas de almacenes, paletización, cámaras o logística con responsabilidad tanto en los movimientos de materiales, almacenaje, mercancías, expediciones, inventarios, así como en el personal asignado y cumplimiento y del cumplimiento de estándares de trabajo bajo la supervisión de su responsable. Los problemas que se les plantean representan situaciones semejantes en las que la solución requiere elecciones entre cosas previamente aprendidas

## **5. Producción**

Las personas trabajadoras integradas en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa de la fabricación del helados, desde la elaboración del mix, conformado, envasado, limpieza, control de calidad dentro de su área de responsabilidad, productividad, empaquetado, suministro de elementos para el cumplimiento de la ficha técnica del producto, manejo de herramientas necesarias, sistemas de información o gestión, herramientas de comunicación, almacenaje, ubicación, etiquetaje, control de máquinas su área de responsabilidad, seguimiento de estándares, etc.

### **Niveles**

A) Personal con o sin titulación, en caso de tenerla nivel de formación profesional de grado medio o superior o bachillerato, asumen de manera completa la responsabilidad de un turno de fabricación o responsabilidad de la sección de mezclas coordinando y supervisando la capacitación de su equipo y el cumplimiento de los objetivos de fabricación o elaboración de mix, organización de las líneas, asignación de recursos y prioridades, toma de decisiones ante situaciones anómalas como averías, parada de una línea, etc., mermas, etc. su cualificación recae en la posibilidad de organizar sin supervisión directa, los niveles inferiores, y de manera autónoma la llevanza de una o varias líneas especializadas dentro de un centro de trabajo tales como el control y aseguramiento del óptimo funcionamiento de una o varias máquinas complejas dentro de una o varias líneas de fabricación realizando asimismo las tareas propias de los niveles anteriores, tareas sencillas que requieren el seguimiento de pautas o estándares muy definidos (también ayudando en la elaboración y mejora de estos) ocupando los puestos de envasado, suministro, empaquetado, tareas auxiliares, retirada cartón o restos del proceso productivo, tareas de limpieza, su autonomía en las decisiones

62



suele estar definida por la existencia de patrones que puede consultar o seguimiento de instrucciones y tareas de naturaleza análoga

B) Personal con o sin titulación, en caso de tenerla nivel de formación profesional de grado medio o superior o bachillerato, asumen de manera completa la responsabilidad de una línea de fabricación o turno de mezclas coordinando y supervisando la capacitación de su equipo y el cumplimiento de los objetivos de fabricación o elaboración de mix, con la debida perfección y adecuado rendimiento, que ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas las labores propias del mismo con productividad y resultados correctos conociendo las máquinas útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, organización de las líneas, asignación de recursos y prioridades, toma de decisiones ante situaciones anómalas como averías, parada de la línea, etc., mermas, etc. su cualificación recae en la posibilidad de organizar sin supervisión directa inmediata, aunque sí coordinación con su responsable, los niveles inferiores y de manera autónoma la llevanza de una o varias líneas de alta eficiencia (líneas complejas de alto nivel tecnológico) asegurando el óptimo funcionamiento de las mismas, y resolviendo problemas de niveles de complejidad media, y asegurando la adherencia del personal a su cargo, y línea/s bajo su responsabilidad a los parámetros y estándares definidos por los superiores responsables del establecimiento de dichos parámetros o estándares.

C) Personal con o sin titulación, en caso de tenerla nivel de formación profesional de grado medio o superior, asumen de manera completa la responsabilidad de una línea de fabricación de líneas de complejidad media o bajo nivel tecnológico coordinando y supervisando la capacitación de su equipo y el cumplimiento de los objetivos de fabricación, con la debida perfección y adecuado rendimiento, que ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas las labores propias del mismo con productividad y resultados correctos conociendo las máquinas útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, organización de la línea, asignación de recursos y prioridades, toma de decisiones ante situaciones anómalas como averías, parada de la línea, etc., mermas, etc. su cualificación recae en la posibilidad de organizar sin supervisión directa inmediata, aunque sí coordinación con su responsable, los niveles inferiores y de manera autónoma la llevanza de una o varias líneas de complejidad media asegurando el óptimo funcionamiento de las mismas, y resolviendo problemas de niveles de complejidad media, y asegurando la adherencia del personal a su cargo, y línea/s bajo su responsabilidad a los parámetros y estándares definidos por los superiores responsables del establecimiento de dichos parámetros o estándares.

D) Personal con o sin titulación, en caso de tenerla nivel de formación profesional de grado medio o superior, su cualificación recae en la posibilidad de realizar sin supervisión y de manera autónoma tareas especializadas dentro de una o varias líneas, tales como el control y aseguramiento del óptimo funcionamiento de una o varias máquinas complejas dentro de una o varias líneas de fabricación realizando asimismo las tareas propias del nivel anterior, tareas sencillas que requieren el seguimiento de pautas o estándares muy definidos ocupando los puestos de envasado, suministro, empaquetado, tareas auxiliares, retirada cartón o restos del proceso productivo, tareas de limpieza, su autonomía en las decisiones suele estar definida por la existencia de patrones que puede consultar o seguimiento de instrucciones y tareas de naturaleza análoga.

E) Personal con o sin titulación, en caso de tenerla nivel de formación profesional de grado medio o superior, sus responsabilidades son básicas realizando tareas

63



sencillas que requieren el seguimiento de pautas o estándares muy definidos ocupando los puestos de envasado, suministro, empaquetado, tareas auxiliares, retirada cartón o restos del proceso productivo, tareas de limpieza, reposición, chocolatería etc. su autonomía en las decisiones suele estar definida por la existencia de patrones que puede consultar o seguimiento de instrucciones y tareas de naturaleza análoga, puede acompañar y enseñar tareas sencillas a personal de nueva incorporación. Personal Fijo Discontinuo.

F) Personal con o sin titulación, en caso de tenerla nivel de formación profesional de grado medio o superior, sus responsabilidades son básicas realizando tareas sencillas que requieren el seguimiento de pautas o estándares muy definidos ocupando los puestos de envasado, suministro, empaquetado, tareas auxiliares, retirada cartón o restos del proceso productivo, tareas de limpieza, reposición, chocolate, su autonomía en las decisiones suele estar definida por la existencia de patrones que puede consultar o seguimiento de instrucciones y tareas de naturaleza análoga. Personal de campaña.

## **6. Mantenimiento**

Las personas trabajadoras integradas en este grupo profesional realizan el conjunto de técnicas destinado a conservar equipos e instalaciones durante el mayor tiempo posible, buscando la más alta disponibilidad, con el máximo rendimiento fiabilidad y seguridad su trabajo engloba las técnicas y sistemas que permiten prever las averías, efectuar revisiones, engrases, diagnósticos y reparaciones eficaces, y contribuyendo a los beneficios de la empresa, a la vez que promueven e implementan mejoras tanto en máquinas como en instalaciones o procesos.

Niveles:

A2) Personal titulado a nivel profesional de grado medio o superior o formación profesional o ingeniería técnica o superior, en ramas técnicas orientadas al mantenimiento industrial, reparación, electrónica, automática, electricidad o equivalentes, con la suficiente experiencia, conocimiento y habilidad para poder organizar de manera autónoma los turnos de trabajo, coordinando y priorizando al personal a su cargo, para la adecuada intervención tanto preventiva como correctiva, a nivel de máquinas o en atención a las necesidades de las instalaciones. A nivel operativo deben disponer de la misma pericia que una persona del nivel A, organiza prioridades con una visión más global, para los turnos, asignando recursos y prioridades promoviendo los planes preventivos, organizando los correctivos, a nivel de autonomía tiene elevada autonomía para gestionar los recursos y asignarlos en función de las necesidades y prioridades, dispone de mayor capacidad de comunicación con otros niveles de la organización, lo cual permite una mayor capacidad de anticipación o comprensión de las situaciones o problemas.

A1) Personal titulado a nivel profesional de grado medio o superior o formación profesional en ramas técnicas orientadas al mantenimiento industrial, reparación, electrónica, automática, electricidad o equivalentes, con la suficiente experiencia, conocimiento y habilidad para poder atender de manera autónoma su turno de trabajo, coordinando y priorizando al personal a su cargo, para la adecuada intervención tanto preventiva como correctiva, a nivel de máquinas o instalaciones. A nivel operativo deben disponer de la misma pericia que una persona del nivel A. Tiene la formación, conocimiento, experiencia, pericia y habilidad para diagnosticar y resolver correctamente, de manera autónoma y



eficiente las averías que se pueden presentar sean habituales o no. Así como el conocimiento y experiencia suficiente para poder poner en marcha o detener correctamente las instalaciones necesarias para que la fábrica o centro de trabajo funcione correctamente. El personal de este nivel dispone de suficiente autonomía para la toma de decisiones ante problemas habituales, y es capaz de relacionar conocimientos de otras situaciones, y discernir correctamente cuando es necesario solicitar ayuda o intervención a niveles jerárquicos superiores o movilizar otros recursos.

A) Personal titulado a nivel profesional de grado medio o superior o formación profesional en ramas técnicas orientadas al mantenimiento industrial, reparación, electrónica, automática, electricidad o equivalentes, con la suficiente experiencia, conocimiento y habilidad para poder atender de manera autónoma su turno de trabajo en producción, para la adecuada intervención tanto preventiva como correctiva, a nivel de máquinas o instalaciones. Tiene la formación, conocimiento, experiencia, pericia y habilidad para diagnosticar y resolver correctamente, de manera autónoma y eficiente las averías que se pueden presentar sean habituales o no. Así como el conocimiento y experiencia suficiente para poner en marcha o detener correctamente las instalaciones necesarias para que la fábrica o centro de trabajo funcione correctamente. Su grado de autonomía es suficiente para tomar decisiones sobre la mejor solución posible basada en su experiencia y conocimiento y discernir cuando es necesario solicitar ayuda a niveles jerárquicos superiores.

B) Personal titulado a nivel profesional de grado medio o superior o formación profesional en ramas técnicas orientadas al mantenimiento industrial, reparación, electrónica, automática, electricidad o equivalentes, con la suficiente experiencia, conocimiento y habilidad para poder atender de manera autónoma su turno de trabajo en producción, para la adecuada intervención tanto preventiva como correctiva, a nivel de máquinas o instalaciones. A nivel operativo deben disponer de pericia y experiencia en mantenimiento industrial. Su experiencia en las máquinas o instalaciones concretas no permite que realice con la misma pericia rapidez y eficiencia el diagnóstico y reparación de averías.

C) Personal titulado o en período de prácticas a nivel profesional de grado medio o superior o formación profesional en ramas técnicas orientadas al mantenimiento industrial, reparación, electrónica, automática electricidad o equivalentes, para ayudar en la adecuada intervención tanto preventiva como correctiva, a nivel de máquinas o instalaciones. A nivel operativo están en período de adquisición de experiencia en mantenimiento industrial.

