

Convenio Colectivo de la empresa Refresco Iberia, S.A.U., para el centro de trabajo de Tafalla

Boletín Oficial de Navarra número 208, de 15 de septiembre de 2020

ACTA DE FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
ALCANZADO POR LA COMISION NEGOCIADORA DE LA PLANTA DE TAFALLA
DE REFRESCO IBERIA, S.A.U.

Reunidos, en Tafalla, a 10 de junio de 2020, a las 12:00 horas, en el centro de trabajo de la Compañía ubicado en la carretera de Estella, s/n, 31300 Tafalla (Navarra),

De una parte, la representación de la Empresa, integrada por:

- Don Alberto Ataun Armendáriz.
- Doña María Asunción Maciá (por videoconferencia).
- Doña Susanna Gregori Colom (por videoconferencia).

Y de otra parte, el Comité de Empresa de la planta de Tafalla integrado por:

- Doña Reyes Rubio Tápiz.
- Doña Eva Artozqui Irurzun.
- Don Felipe Aguiar Grande.
- Don Fernando Segura Asa.
- Don Iván Sota Pernaut.

Asisten así mismo los siguientes asesores:

–Por la representación de los trabajadores don Marcos Guemberena Inestrillas, responsable comarcal de UGT de Tafalla.

–Por la representación de la empresa doña Marta Alamán Calabuig (por videoconferencia).

Ambas partes inician la reunión de acuerdo con el Orden del Día establecido, consistente en la formalización de la modificación del Convenio Colectivo acordada el pasado día 3 de junio de 2020, tras las reuniones de negociación mantenidas al efecto los días 16, 17, 20 y 21 de abril y 21, 26 y 29 de mayo de 2020.

Primero.–Constitución de la mesa negociadora y aprobación de las modificaciones acordadas sobre el Convenio Colectivo.

La representación de la Empresa y el Comité de Empresa de la planta, siendo partes legitimadas para la negociación del Convenio Colectivo registrado bajo la denominación “Convenio Colectivo de la empresa Compañía de bebidas PepsiCo, S.L., para el centro de trabajo de Tafalla” (Código número 31006622011995), que fue suscrito el 18 de octubre de 2019 por la representación empresarial y sindical de la misma, subsanado con fecha 22 de enero de 2020, y publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 48, del 10 de marzo de 2020, constituyen la mesa negociadora del Convenio Colectivo de referencia, siendo Presidenta de la misma doña Reyes Rubio Tápiz y Secretario don Alberto Ataun Armendáriz.

Dicha comisión se constituye para modificar el Convenio Colectivo en los términos acordados, en las reuniones de negociación mantenidas entre el Comité de Empresa de Tafalla y la representación de la Empresa, los días 16, 17, 20, 21 y 22 de abril, así como los días 21, 26 y 29 de mayo de 2020, tras la ratificación de los cambios del Convenio aprobados por la Asamblea de los trabajadores el 3 de junio. En mérito de lo expuesto ambas partes acuerdan modificar parcialmente el Convenio

Colectivo, quedando redactado, en un texto refundido, tal como se establece en el texto adjunto a la presente acta, como Anexo I.

Ambas partes proceden a su lectura y en prueba de su conformidad y aceptación del texto, contenido y alcance del Convenio Colectivo, integrado por 35 artículos, cinco Disposiciones Transitorias y dos Anexos, proceden a su aprobación estampando su firma en cada una de las hojas.

Doña María Asunción Masiá y doña Susanna Gregori Colom, delegan su firma por estar en videoconferencia en don Alberto Ataun Armendáriz.

Segundo.–Registro del Convenio Colectivo.

Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo firmantes del Convenio Colectivo acuerdan designar y delegar de forma indistinta en doña Susanna Gregori Colom y doña María Asunción Masiá para que cualquiera de ellas proceda a la realización, en nombre de los firmantes, de cuantos trámites, actuaciones, comparecencias, alegaciones, aportación de documentos, subsanaciones o rectificaciones sean necesarios para proceder al registro ante la Autoridad Laboral del Convenio Colectivo, pudiendo representar a los firmantes del Convenio en cuantas cuestiones se susciten en relación con la tramitación de su registro.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión.

Firmado:

Por la Empresa

Don Alberto Ataun Armendáriz

Por el Comité de Empresa

Doña Reyes Rubio Tápiz

En su nombre y en el del resto de las dos representantes de la empresa que confirman su delegación para la firma por video conferencia:

Doña Eva Artozqui Irurzun.

Don Felipe Aguiar Grande.

Don Fernando Segura Asa.

Don Iván Sota Pernaut.

CONVENIO COLECTIVO REFRESCO IBERIA, S.A.U.

Planta de Tafalla / Años 2020-2022

CAPÍTULO I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será aplicable exclusivamente a los trabajadores del Centro de Trabajo de Refresco Iberia, S.A.U., en su Planta de Tafalla, carretera Estella, s/n.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa de Convenios Colectivos y será de aplicación a todos los trabajadores de este centro de trabajo.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que voluntariamente y por escrito así lo soliciten, tanto a la Empresa como a los representantes de los trabajadores, podrán regular mediante contrato de trabajo o pacto posterior sus condiciones laborales.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio, entrará en vigor el día 1 de junio de 2020, extendiéndose sus efectos hasta el 31 de diciembre del año 2022.

Quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

El Convenio seguirá rigiendo las mismas condiciones convenidas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Artículo 4. Indivisibilidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un conjunto indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes con un máximo de cuatro miembros, dos por la parte social y dos por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión está deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, y a su vez, deberá resolver por escrito levantando el acta correspondiente, las discrepancias existentes en un plazo máximo de 7 días naturales desde que se celebre efectivamente la reunión solicitada a la Comisión Paritaria.

Serán sus competencias:

- A. Interpretación de cualquier norma de este Convenio de Empresa.
- B. Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio de Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida por asesores con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días que se reúna esta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Generalidades.

A tenor de lo dispuesto en la normativa legal, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, dirigir y controlar la actividad laboral, corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades de asesoramiento, orientación y propuesta que corresponde a los Delegados Sindicales de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.

Artículo 7. Jornada, régimen de trabajo y horario.

A) Jornada:

Se establece y conviene en cómputo anual, en la forma y según calendario que en cada año se establezca, 1.736 horas para cada año de vigencia.

B) Régimen de trabajo:

Podrán existir distintos tipos de régimen, conforme a las necesidades de organización del trabajo en cada momento, tales como los de jornada partida, uno, dos, tres turnos con descanso dominical y festivo o cuarto turno con ciclo de trabajo y descanso propios.

Régimen del cuarto turno:

Se pondrá en funcionamiento por decisión de la empresa cuando la empresa lo necesite para atender pedidos que no puedan ser cubiertos en tres turnos.

El cuarto turno se organizará de forma que cada equipo:

- Trabaje siete días seguidos de mañana, descansen tres días.
- Trabaje siete días seguidos de noche, descansen dos días.
- Trabaje siete días seguidos de tarde, descansen dos.

Y así sucesivamente, según el calendario de rotación de turnos confeccionado y publicado en caso necesario.

En el supuesto de tener necesidad de trabajar en régimen de cuarto turno, si afectase solamente a parte de la plantilla, se dará preferencia a los que voluntariamente quieran hacerlo, si fuera posible.

La Dirección de la empresa comunicará con una antelación de 10 días la necesidad a los Representantes de los Trabajadores, así como las fechas y las personas que sean precisas.

La empresa, deberá entregar un calendario con los turnos de trabajo y las personas adscritas a cada turno.

En la comunicación del inicio del 4.º turno, deberá constar la fecha de inicio y la fecha prevista de finalización.

El turno de mañana comenzará el sábado.

Los fines de semana se cobrarán los complementos de sábado, domingo y festivos de la tabla establecida en el Anexo I del presente convenio colectivo, que son de: 8 euros/hora sábados y 11 euros/hora domingos y un plus de nocturnidad de 2,5 euros/hora.

En cuarto turno no se trabajarán los siguientes días festivos: 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y las dos festividades locales de Tafalla (20 de enero y 15 de agosto). El 24 y 31 de diciembre no habrá turno de noche. Si hubiera necesidad por parte de la empresa de trabajar en los festivos restantes se cubrirá con personal preferentemente voluntario, si no hubiera voluntarios suficientes la empresa designará a quienes les corresponda según turno. El personal que preste sus servicios en un día festivo el cuarto turno tendrá derecho a una compensación que consistirá, a su elección, o bien cobrar la cantidad de 15 euros por hora trabajada en el día festivo o bien compensar dicho trabajo mediante la concesión de dos días de descanso.

Si tras la entrega del cuadrante de vacaciones entra en vigor el 4.º turno, el trabajador afectado, si quiere, tendrá derecho a cambiar las fechas de vacaciones e incluso, a no realizarlas en semanas enteras, debido a las reservas de las mismas, previo pacto con un compañero que le sustituya.

Si el cuarto turno se aplica en las semanas de verano, los trabajadores mantendrán los períodos de vacaciones de verano que hubieran sido aprobados con carácter previo, pudiendo solo ser modificados por situaciones extraordinarias o por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Días y horas adicionales del cuarto turno: con el fin de no sobrepasar las horas efectivas fijadas en el Convenio Colectivo, como consecuencia de la prestación de trabajo en el sistema de cuarto turno, este personal disfrutará el exceso de horas, si las hubiere generado por ajuste de las horas de trabajo efectivo, en régimen de días y horas adicionales de descanso, cuya fijación se efectuará de forma organizada entre los trabajadores que formen parte del mismo grupo, con objeto de no afectar a las posibles necesidades de organización del trabajo.

Para el personal de 60 o más años solo será voluntario el acogerse o no al cuarto turno. Así mismo, el personal que padezca una enfermedad crónica o minusvalía que la Mutua o el Servicio de Prevención considere que no ha de realizar cuatro turnos, estará exento de la obligación de formar parte del mismo.

C) Horario de trabajo:

Podrán existir distintos tipos de horario, conforme a las necesidades de organización del trabajo en cada momento y las características del trabajo que las personas realicen.

En principio y con carácter general, se trabajará todo el año a turnos, excepto que no fuese necesario cubrir alguno de ellos con el siguiente horario:

De 6:00 a 14:00 horas.

De 14:00 a 22:00 horas.

De 22:00 a 6:00 horas.

En el trabajo a turnos, la Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a lograr que no se originen pérdidas de producción, para lo cual apoyan que se adopten cuantas medidas organizativas sean necesarias para lograr que se haga de la forma más correcta.

En este sentido, se acuerda que cuando resulte necesario, podrá modificarse el horario de algunos trabajadores hasta el máximo del 10% de la plantilla, retrasando en una hora la entrada y salida del trabajo, percibiendo por ello el plus de flexibilidad establecido en el Anexo número I.

Así mismo, se comprometen a lograr una organización que permita los relevos intermedios en las mejores condiciones posibles.

El cuadrante de turnos mensual de personal deberá ser expuesto obligatoriamente en el tablón de anuncios de la empresa antes de la salida del turno de la mañana (14 horas) del jueves siempre teniendo el trabajador sus turnos a 1 mes vista. En el caso de ser rectificado posteriormente, será avisado el personal que pudiere estar afectado.

En las secciones en que no se trabaje a turnos, se establecerá en cada caso el régimen de trabajo más conveniente y los horarios que mejor se ajusten a sus propios cometidos.

D) Distribución de jornada en situaciones específicas:

Para las tareas urgentes (mantenimiento, limpieza, calidad u otras) que sea necesario realizar a instalación parada durante el fin de semana, estas se realizarán el sábado.

Asimismo, cuando la planificación de la producción haga necesario el arranque de la línea de Pet el lunes a las 6:00 am, el domingo previo a la noche podrá ser necesaria la presencia de los siguientes colectivos: Llenadora, Elaboración, Aguas, Mantenimiento y Calidad.

En ambos casos, la jornada semanal será de domingo a jueves abonándose para este supuesto el complemento que corresponda por sábado, domingo, nocturnidad y/o festivo y que se recoge en el Anexo I, siempre que se avise con 6 días de antelación. De no ser así, se compensarán como hora extra festivo/nocturna recogido en el artículo 19 y con la compensación del Anexo II.

En el caso de que la jornada semanal se prolongará del domingo hasta el viernes, el día de compensación generado se trasladará como vacaciones fuera del periodo estacional.

E) Festividad de San Sebastián:

En el caso de que la víspera de la festividad de San Sebastián sea día laborable, el turno de noche pasará a turno de tarde.

F) Sábados a trabajar:

Durante la vigencia del presente convenio, cuando no sea de aplicación el cuarto turno, se establecerán los sábados a trabajar de manera voluntaria y en supuesto de no tener voluntarios en algún puesto se dispondrá de 4 sábados obligatorios por persona y año en turno de mañana.

En el supuesto de volúmenes adicionales que superen el 20% del volumen del plan del mes, y habiendo agotado el sistema de sábados habituales la empresa podrá disponer hasta un máximo de 2 sábados más por persona año en turno de mañana.

Cuando se deban realizar esos turnos de fin de semana, los trabajadores serán avisados con una antelación de 7 días naturales.

A los trabajadores que estando de vacaciones les correspondiese trabajar un sábado por su turno, les computará dicho sábado como trabajado. En este caso no se generará día de descanso.

Los sábados trabajados tendrán siempre la compensación de un día de descanso acumulable a las vacaciones de invierno.

La compensación económica por trabajar estos sábados será la que figura como complemento de sábados en el Anexo I.

Estas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos retributivos previstos en este Convenio.

G) Horas compensadas:

Las horas compensadas se podrán coger durante todo el año, siempre y cuando se garantice la producción y no cause perjuicio ni en la organización ni en el trabajo.

Artículo 8. Vacaciones.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio tendrán derecho al disfrute de 24 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente del tiempo trabajado en la Empresa, tomando como cómputo el año natural correspondiente de enero a diciembre.

Para la distribución de vacaciones se establecerán grupos funcionales. En caso de 4 o menos personas. Solamente una persona podrá disfrutar las vacaciones a la vez.

El período de disfrute deberá ser solicitado por cada trabajador antes del 31 de marzo de cada año, al objeto de poder organizarlas adecuadamente.

En caso de IT en vacaciones, se cobrará el 100% del salario real.

Las vacaciones en general, aunque muy especialmente en verano, deberán disfrutarse por semanas completas para posibilitar una mejor organización del trabajo. En caso de coincidir con algún festivo esos días pendientes se disfrutarán como días sueltos, pudiendo ser de verano o invierno, a elección del trabajador, previa solicitud al superior.

El personal que no lleve un año completo tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a las mismas.

Por el carácter de estacionalidad manifiesta y creciente que tiene una Empresa de Bebidas Refrescantes, sólo las personas que figuran en la base de datos de Compañía como plantilla fija en concepto de respeto a condiciones más beneficiosas, tendrán derecho a disfrutar 10 días laborales de vacaciones entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, organizándolas por secciones y puestos de trabajo, en grupos de no más de 4 trabajadores, de la forma que cause menos perjuicio a la organización del trabajo.

Los trabajadores que decidan no disfrutar sus días de vacaciones en el período de verano (del 1 de julio al 15 de septiembre), serán incentivados con 2 días más de vacaciones en invierno.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Cuando la Dirección de la Empresa considere que las necesidades lo exigen, propondrá al personal la ejecución de horas extraordinarias, siendo obligatorio trabajarlas en aquellos casos considerados de fuerza mayor, necesidad inexcusable o averías de reparación perentoria que afectan a la producción. Se entenderá por fuerza mayor, aquellos acontecimientos extraordinarios que se aparten del normal proceso de fabricación.

Cuando por circunstancias especiales no se hubiera concluido a la finalización de la jornada ordinaria, el proceso de producción programado, los productores que prestaren sus servicios en puestos afectados por dicho proceso, deberán realizar las horas extraordinarias precisas para su conclusión al objeto de evitar que se perjudiquen las primeras materias o productos semielaborados en curso de fabricación.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa, la libre aceptación o denegación al trabajador salvo en aquellos casos de fuerza mayor, perentoria necesidad o circunstancias especiales de que se habla en los párrafos precedentes.

La Empresa a la hora de solicitar la realización de horas extraordinarias, actuará con el criterio de distribución racional y equitativa entre todos los trabajadores que quieran realizarlas, siempre que a ello se preste el tipo de trabajo a realizar y procurando que sean las mínimas e imprescindibles.

El trabajador que considere necesario por razones de trabajo, realizar horas extraordinarias sin que haya mediado petición de la Empresa, deberá contar previamente, siempre que sea posible, con la autorización de su Jefe correspondiente, a cuyo efecto lo pondrá en su conocimiento con la suficiente antelación.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la realización de las horas extraordinarias que sean necesarias para solventar problemas productivos de índole esencial con respecto, en cuanto a su número, a los topes legalmente establecidos.

El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso en la forma que se establezca por acuerdo o pacto. El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a solicitar licencia, con percibo del Sueldo, Antigüedad, Plus Ad Personam 1 y Plus Ad Personam 2, en cualquiera de los casos siguientes:

- A) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.

- B) Ingreso, hospitalización y reposo domiciliario de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos, 4 días laborables, pudiendo hacer uso de estos días durante el tiempo que dichos familiares permanezcan ingresados en el centro hospitalario o en reposo domiciliario, debiendo entregarse a la Empresa un justificante con indicación expresa de que el paciente permanece ingresado.

Se incluye como permiso el parto natural.

Si se reconoce el permiso en los casos que requiera intervención quirúrgica, incluido cualquier tipo de intervención durante el embarazo, y el parto por cesárea.

- C) Nacimiento, adopción o acogimiento permanente, 5 días naturales.
- D) Por boda de hermanos, hermanos políticos, padres o hijos, un día natural. El día se convertirá en hábil, si para asistir a la boda fuese necesario trasladarse a una localidad distante más de 200 km de Tafalla. El día hábil, se podrá disfrutar antes o después del hecho a elección del trabajador.
- E) Por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, 4 días naturales.
- F) 1.–Por fallecimiento de abuelos y nietos, dos días naturales, siempre que hagan referencia a familiares directos del empleado.
2.–Por fallecimiento de sobrinos y tíos, un día natural, siempre que hagan referencia a familiares directos del empleado.
- G) Por cambio de domicilio habitual, un día laborable.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en consonancia con lo establecido en el apartado D) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- I) Por el tiempo establecido para disfrutar de derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y formas que regule la Ley.
- J) Por el tiempo necesario, previa prescripción facultativa, en el caso de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, debiendo presentar el trabajador a la Empresa el volante justificativo con antelación, y 2 horas para consulta al médico de cabecera, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Si es necesario el desplazamiento se añade a este el tiempo de desplazamiento.
- K) En los casos de cirugía mayor ambulatoria, un día para parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- L) Hasta un máximo de 8 horas anuales por acompañamiento al médico o especialista de familiares de primer grado. Esta licencia será única y exclusivamente para casos imprevistos de urgencia. En todos los casos se requerirá justificante por el tiempo utilizado.

Para consulta de médicos privados, por el tiempo necesario, con la justificación correspondiente.

Es criterio de ambas partes, cortar los abusos y utilización innecesaria de estas licencias, debiendo ser utilizadas con causa justificada y estrictamente necesaria.

Si los hechos a que se refieren los apartados B), E) y F), ocurrieran en puntos especialmente alejados para los que fuese necesario realizar un viaje de larga duración, la Dirección de la Empresa podrá ampliar las citadas licencias hasta siete días naturales. Si surgieran discrepancias en cuanto a plazo de ampliación, se oirá a los Delegados de personal.

Las licencias anteriormente señaladas, se establecerán específicamente por las circunstancias que se expresan, debiendo ser disfrutadas, por tanto, en el momento en que se

produzcan dichas circunstancias, sin que en ningún caso puedan ser alegadas en otra ocasión con cargo a ellas.

El trabajador que quiera hacer uso de cualquiera de estas licencias, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa, con la máxima antelación posible y su concesión será automática, si bien quedará obligado a presentar el oportuno justificante de que ha concurrido el hecho que motivó su concesión, considerándose como falta muy grave la no presentación del mismo o la falsedad del motivo alegado.

A los efectos de este artículo se reconocen a las parejas de hecho.

Artículo 11. Licencias no retribuidas.

Para casos muy excepcionales no previstos en las licencias retribuidas del artículo anterior que solicite el trabajador, la Empresa una vez apreciadas discrecionalmente dichas circunstancias y si lo considera oportuno, concederá autorización por escrito con dos días de antelación, salvo que la urgencia del caso lo impidiera. Una vez concedida la autorización, el trabajador podrá optar entre que los días concedidos le sean descontados de sus vacaciones reglamentadas, o hacer uso de los mismos sin derecho a retribución alguna.

En cualquier caso, estará obligado a la presentación de los justificantes oportunos en las mismas condiciones de que se habla en el último párrafo del artículo anterior.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 12. Grupos profesionales.

–Clasificación profesional:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, tiempo efectivo de manejo de máquinas e instalaciones, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional, pretende lograr una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades y realidad de este Centro de Trabajo, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, y una más coherente distribución de funciones y responsabilidades, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución y sin que quepa discriminación alguna por ninguna causa.

–Factores para la calificación y encuadramiento profesional:

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Nivel Profesional, son los siguientes:

- A. Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridas, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Debido a las características del proceso de fabricación, cobra especial relevancia el tiempo efectivo de trabajo en cada puesto específico, así como el conocimiento profundo de una o más máquinas y puestos.
- B. Iniciativa y autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices y el de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- C. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, juntamente con el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, el proceso productivo, maquinaria o productos.
- D. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- E. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

–Sistemas de clasificación:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional, a un nivel profesional, y dentro de cada nivel profesional, a un grado retributivo.

La conjunción de todos ellos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la Empresa la formación adecuada al nuevo puesto.

El personal eventual pasados 6 meses, accederá al grado C de la Categoría que le corresponda por las funciones que desarrolle en su puesto de trabajo.

Los trabajadores del nivel 4, que sepan desarrollar autónomamente tres puestos de Categoría 4 o dos puestos de Categoría 4 y uno de Categoría 3, pasarán a nivel 3, grado C.

–Grupos funcionales:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, están clasificados en uno de los siguientes Grupos:

• Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

• Empleados:

Pertenece a este grupo el personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio, y en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- Operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, preparación, transporte, almacenaje u otras operaciones auxiliares, estando incluidas, así mismo, funciones de supervisión y coordinación.

–Niveles Profesionales:

Nivel Profesional 1.

–Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

–Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

–Ejemplos:

Grado A: Analistas de aplicaciones de informática. Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de mantenimiento.

Grado B: Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo, red de ventas, jarabes y dos o más líneas de producción.

Grado C: Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, almacén, servicios y administración.

Nivel Profesional 2.

–Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

–Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP 2.º complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

–Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Grado A: Jefes de Equipo.

Grado B: Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la Empresa, o el control y gestión de almacenes de materias primas y productos terminados, gestionando adecuadamente stocks, salidas, logística, etc.

Grado C: Tareas realizadas por operarios de mantenimiento mecánico, electrónico y eléctrico, pudiendo tener mando o no sobre un conjunto de operarios.

Nivel Profesional 3.

–Criterios generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados o no, por otros trabajadores.

–Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP 2.º, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

–Ejemplos:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, y extensión de informes y boletines de análisis.

Elaboración de jarabes y cuidado y atención de la máquina llenadora.

Control de luidos.

Control y gestión de almacenes.

Nivel Profesional 4.

–Criterios generales:

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

–Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a EGB o FP 1.º complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

–Ejemplos:

Manipulación de máquinas como etiquetadoras y agrupadoras y paletizadoras. Tratamientos de textos con idioma extranjero.

Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almaceneros.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación. Tratamiento de textos. Labores de engrase.

Actividades operatorias en máquinas lavadoras de cajas y botellas y despaletizado con regulación y puesta a punto.

Nivel Profesional 5.

–Criterios generales:

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.

–Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o FP 1.º

–Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son equiparables a las siguientes:

Operaciones simples en cualquier tipo de máquinas o instalaciones.

Labores elementales de laboratorio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación, correspondencia, etc., que requieran algún grado de iniciativa.

Nivel Profesional 6.

–Criterios generales:

Tareas que se ejecutan según instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

–Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, certificado de escolaridad o similar.

–Ejemplos:

Actividades manuales.

Operaciones elementales de máquinas sencillas o más complejas con experiencia en ellas inferior a un año.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples. Operaciones de limpieza.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 13. Estructura del salario.

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:

- a) El salario base de Convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes.
- d) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario (p.ej.: Plus ad Personam 1 y Plus ad Personam 2).

2. Al amparo de lo previsto en el párrafo 2.º del artículo 31 del E.T., la retribución salarial de todo el personal será percibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias.

3. Como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario global en cómputo anual por el número de horas al año de trabajo efectivo.

Artículo 14. Salario base de convenio.

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada.

2. Dentro de cada nivel se establecen tres grados retributivos, en función del contenido del puesto y del tiempo de trabajo efectivo desarrollado en el mismo, por ser éste un factor fundamental.

3. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

4. Los salarios que regirán en este Centro de Trabajo durante la vigencia del presente convenio serán:

–Año 2021.

Los salarios se incrementarán con el IPC real del año 2020, Garantizando el 1,5% si el IPC quedara por debajo.

–Año 2022.

Los salarios se incrementarán con el IPC real del año 2021, Garantizando el 1,5% si el IPC quedara por debajo.

Los incrementos recogidos en este punto para cada uno de los años de vigencia, se aplicarán sobre todos los siguientes conceptos: Tablas salariales, Complementos de sábado, domingo, nocturnidad y/o festivo, base de antigüedad, Plus de flexibilidad, Plus Matrimonio, Plus Nacimiento de Hijo, y Complemento Ad Personam 2.

El complemento “Ad Personam 1” no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del Convenio.

En la base de datos de Compañía figuran los trabajadores que tienen reconocido este complemento y las cantidades correspondientes.

El Comité de Empresa tendrá acceso a la citada información siempre que sea solicitado.

Artículo 15. Complementos salariales.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho cuando proceda, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Antigüedad.
- b) Puesto de trabajo.
- c) Cantidad o calidad de trabajo.
- d) Trabajo nocturno.
- e) Turnicidad.

2. Complemento de antigüedad:

Los trabajadores fijos sujetos a este Convenio tendrán un aumento periódico de sus haberes en la cuantía y forma siguientes:

A los 3, 4 y 5 años de servicio en la Empresa	5%
A los 6, 7 y 8 años de servicio en la Empresa	15%
A los 9 y 10 años de servicio en la Empresa	20%
A los 11, 12, 13, 14 y 15 años de servicio en la Empresa	25%
A los 16, 17, 18, 19 y 20 años de servicio en la Empresa	40%
A los 21 y 22 años de servicio en la Empresa	55%
A los 23 años de servicio en la Empresa	60%

La antigüedad se computará teniendo en cuenta el mes entero en que se produjo el ingreso.

La base para el cálculo de sus percepciones por este concepto, será la que bajo el título “Base para el cálculo de Antigüedad” figura en el Anexo número I.

3. Complemento de puesto de trabajo:

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado.

No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

4. Complemento de cantidad o calidad de trabajo:

Se devengará por razón de una mayor cantidad o mejor calidad de trabajo, cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

5. Complemento de trabajo nocturno o nocturnidad:

El personal que trabaje en turno de noche entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá el complemento de nocturnidad establecido en las tablas del presente Convenio.

Este complemento de nocturnidad se percibirá igualmente durante el período de vacaciones y su importe será el que resulte de promediar las cantidades abonadas por este concepto durante los doce meses anteriores a la fecha de inicio de dicho descanso.

6. Complementos durante el cuarto turno:

El personal que preste sus servicios por el sistema de cuarto turno, percibirá las cantidades que figuran como complemento de sábados, domingos, nocturnidad y/o festivo en el Anexo número I, según se trabaje en sábado, domingo, festivo y/o en horario nocturno.

7. Plus de flexibilidad:

Se abonará en el caso en que se produzca un cambio de turno durante la semana (modificación de la plantilla semanal) a voluntad de la Empresa, por cada cambio. Así mismo, se abonará cuando se modifique el horario de algunos trabajadores hasta el máximo del 10% de la plantilla, retrasando en una hora la entrada y salida del trabajo.

8. Por condiciones de trabajo (penosidad, toxicidad, peligrosidad), si así se establecieren.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán las siguientes:

- Paga de Julio.
- Paga de Navidad.
- Paga de Beneficios.

La Empresa abonará en cada una de ellas, una gratificación equivalente a 30 días de Salario Base, más Antigüedad y Plus Ad Personam (1 y 2) si lo hubiere, si bien por acuerdo con los trabajadores se percibirán prorrateadas en cada uno de los meses del año.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesare dentro del mismo en sus relaciones con la Empresa, percibirá las gratificaciones prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

El personal de baja por enfermedad o accidente recibirá las gratificaciones de la parte que le corresponda, como si estuviera activo para todos los efectos.

Artículo 17. Mejoras voluntarias (Plus Ad Personam).

Como consecuencia de circunstancias históricas personales, o de la adaptación salarial a la hora de introducir el sistema de clasificación profesional por grupos o niveles, algunos trabajadores de esta Empresa, deben ver reconocidas unas percepciones adicionales a las propias de su nivel.

Estas cantidades, bajo la denominación de Plus Ad Personam 1 y Plus Ad Personam 2, tendrán carácter estrictamente personal e individualizado y gozarán de carácter salarial.

Artículo 18. Percepciones extrasalariales.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las dietas, gastos de transporte, kilometraje e indemnizaciones.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Las diversas clases de horas extraordinarias (normales, festivas, nocturnas y festivas/nocturnas) se abonarán a los importes que se acuerden y que figuran en el Anexo número II de este Convenio.

Se entenderá por hora extra festiva, la hora extraordinaria realizada en domingos y festivos del calendario aprobado por la Delegación de Trabajo de Navarra u Organismo Autónomo correspondiente, así como los sábados que sean inhábiles y “puentes” acordados.

Se entenderá por hora extra nocturna la realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Se entenderá como hora extra festivo/nocturna la comprendida entre las 22:00 horas del día festivo y las 6:00 horas del día siguiente, destinadas fundamentalmente a las labores de preparación de maquinaria, fluidos e instalaciones con objeto de posibilitar la puntual puesta a punto de las instalaciones.

En el cuarto turno no tendrá consideración de hora extraordinaria la realizada en sábados, domingos, nocturnidad y festivos cuyo trabajo se ha acordado, salvo que exceda de la jornada diaria ordinaria o la jornada anual efectiva de trabajo de 1.736 horas.

Artículo 20. Beneficios sociales.

La Empresa concederá a sus trabajadores que figuren en los archivos de la Compañía como trabajadores fijos, la concesión de los citados beneficios estará condicionada a la oportuna justificación de tales extremos.

Se amplía a trabajadores Fijos Discontinuos y contratos de Relevo los beneficios sociales aplicados a los trabajadores Fijos que hacen referencia a Matrimonio y Nacimiento de hijo.

Cuando ambos cónyuges o padres trabajen en la Empresa, tales beneficios se asignarán a cada uno de ellos.

Artículo 21. Seguro voluntario de empresa.

La Empresa se compromete a satisfacer a la Compañía de Seguros correspondiente las primas necesarias y previstas en la póliza suscrita con la misma, para que ésta se obligue a satisfacer a todos los trabajadores de la empresa beneficiarios, en su caso, los siguientes capitales recogidos en la Póliza de Vida: 700940000805 (5W4000100998). Anualmente se entregará a la R.L.T. copia de la póliza en vigor.

INCAPACIDAD	FALLECIMIENTO, INCAPACIDAD PROFESIONAL TOTAL Y PERMANENTE E INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PERMANENTE	FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE	FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN
Soltero / divorciado viudo / sin hijos	6.610,00 euros	13.220,00 euros	19.830,00 euros
Soltero / divorciado viudo / con hijos casado / sin hijos	11.720,00 euros	23.440,00 euros	35.160,00 euros
Casado / con hijos	16.830,00 euros	33.660,00 euros	50.490,00 euros

Artículo 22. Incapacidad laboral transitoria.

Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral:

Con independencia de lo establecido al respecto en las disposiciones sobre Seguridad Social, la Empresa abonará a los trabajadores a su servicio en baja por enfermedad no profesional, una indemnización complementaria desde el día 1.º de dicha situación, y mientras se mantenga la misma, hasta alcanzar el máximo del 100% de la Base Reguladora del mes anterior a la fecha de la baja.

El abono del indicado porcentaje se realizará durante el plazo máximo de 18 meses. Al personal fijo, se le reservará el puesto durante dos años como máximo desde la fecha de la baja.

Para los trabajadores eventuales, interinos o temporeros o de campaña, la reserva del puesto de trabajo tendrá una duración idéntica a la del contrato.

Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio en baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una indemnización complementaria desde el día 1.º de dicha situación, y mientras esta se mantenga, hasta alcanzar el máximo del 100% de la Base Reguladora del mes anterior a la fecha de la baja.

El abono del indicado porcentaje se realizará durante el plazo máximo de 18 meses. Al personal fijo, se le reservará el puesto durante dos años como máximo desde la fecha de la baja.

Para los trabajadores eventuales, interinos o temporeros o de campaña, la reserva del puesto de trabajo tendrá una duración idéntica a la del contrato.

Incapacidad temporal por riesgo en el embarazo.

Las trabajadoras afectadas percibirán desde el día 1.º de dicha situación, y mientras esta se mantenga, una indemnización complementaria hasta alcanzar el máximo del 100% de la Base Reguladora del mes anterior a la fecha de la baja.

Cualquier supuesto de este artículo suspenderá el inicio del disfrute de las vacaciones si coincidieran en la misma fecha. El trabajador tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de descanso que aún no haya agotado.

CAPÍTULO V*Disposiciones sindicales***Artículo 23. Representatividad sindical.**

La Empresa afectada por este Convenio, reconoce a la Comisión Negociadora y a sus representantes sindicales elegidos como tales en las Elecciones realizadas en el ámbito de la misma.

Artículo 24. Funciones de los delegados de personal.

Los Delegados de Personal, en el ámbito de sus competencias, tendrán las siguientes funciones:

- A) Recibir trimestralmente información sobre la evolución de la Empresa.
- B) Tener a su disposición anualmente la Memoria, Balance, Cuenta de Resultados y en general cuantos documentos obren en poder de los accionistas.
- C) Intervenir con carácter previo a su ejecución en los acuerdos sobre regulación de empleo, cierres totales o parciales, regulación parcial de empleo con reducciones de jornada y traslado de instalaciones.
- D) Ser informado previamente con la suficiente antelación de los siguientes extremos:
 - Cambios sustanciales de la distribución de la jornada, horarios de trabajo, etc.

- Acuerdos de fusión o modificación de la forma jurídica de la Empresa cuando ello afecte al volumen del empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente utilice la Empresa.
- Entender de lo relativo a la prevención de accidentes y a seguridad e higiene en el trabajo.
- Participar en la gestión de fondos sociales.
- Informar sobre las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación de personal.
- Proponer a la Empresa las medidas que considera adecuadas en materia de organización, producción o mejoras técnicas.
- Recabar información en los casos de disconformidad del trabajador con la liquidación que se practique en el supuesto de cese, estando presente un Delegado de Personal si el trabajador lo requiere.
- Solicitar información sobre las liquidaciones de la Seguridad Social presentadas por la Empresa.

E) Requerir para llevar a cabo un registro, la presencia de un Delegado de Personal.

Artículo 25. Garantías sindicales.

Los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal, tendrán las garantías que en cada momento les reconozca la Legislación vigente. En lo que se refiere al crédito de horas para el ejercicio de sus actividades como representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en cada momento en la Legislación vigente también según el número de trabajadores de la Empresa. Si bien se hace constar que para los Delegados de Personal, en el caso de que por Ley corresponda aplicar una cifra inferior, se practicaría en este caso una mejora de 2 horas sobre las que reglamentariamente pudieran corresponder, que serán transferibles y acumulables en la forma que a continuación se expresa.

En cualquier caso, para que pueda ser dada la oportuna autorización por la Dirección de la Empresa, se requiere la previa comunicación por escrito a la misma, de la petición con 24 horas de antelación, con expresión de la índole de la actividad, lugar de realización y momento de su comienzo y final, extremos éstos que deberán justificarse posteriormente.

La transferencia de horas de un miembro a otro que será de tracto único, es decir, que el cesionario de horas no podrá volver a transmitir las, deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa por el cedente de las mismas, con indicación de la persona a quién las cede y como mínimo con 24 horas de antelación, siempre que sea posible.

La acumulación se realizará exclusivamente por trimestres, con excepción del tercero (meses de julio, agosto y septiembre) en que no cabrá realizarla de forma que al inal de cada una de ellas, el saldo quedará consolidado y sin poder, por tanto, hacer aplicación de las mismas en el caso de que existiese sobrante. Por excepción, y a los solos fines de preparación de la negociación colectiva, cada representante podrá disponer en el mes de enero de la cantidad equivalente al 15% de las horas no consumidas en el año anterior.

La acumulación de horas tendrá siempre carácter exclusivamente individual.

Artículo 26. Faltas y sanciones.

La valoración de las faltas que se produzcan y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. De todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, serán informados los delegados de Personal.

Tanto el Comité, como la Representación de la Empresa, se comprometen a redactar y consensuar un documento de régimen interno, donde se tipificarán los grados de las falta y sanciones.

Artículo 27. Asambleas.

Se conceden cinco horas anuales retribuidas para cada uno de los turnos, para la celebración de asambleas, para tratar exclusivamente asuntos que afecten directamente a los intereses laborales de los trabajadores de la Empresa; por excepción y debido a sus propias peculiaridades, el turno de noche podrá disponer de una hora anual suplementaria cuando ello sea necesario, para compatibilizar su asistencia conjunta con los otros turnos de trabajo.

La celebración de asambleas requerirá la comunicación por escrito a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación (salvo que la urgencia del tema impida hacerlo con esta antelación), con expresión del orden del día y demás circunstancias de cumplimiento legal.

Las asambleas decisorias para la validez de los acuerdos requerirán inexcusablemente, la votación libre y secreta de los asistentes.

La Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal, se pondrán de acuerdo para que la celebración de las Asambleas cause los menores perjuicios posibles a la producción.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 28. Capacidad disminuida.

La Empresa procurará asignar a aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran una disminución de sus facultades físicas o intelectuales, un puesto de trabajo más apto a sus condiciones, siempre que medie informe favorable del Servicio Médico de Empresa. En tal caso, pasarán a ocupar dicho nuevo puesto manteniendo las condiciones del mismo.

Si no fuese posible asignarle ese puesto, tendrá preferencia para ocuparlo sobre cualquier otro ajeno a la Empresa cuando haya que cubrir una vacante.

Artículo 29. Reconocimientos periódicos.

De acuerdo con lo dispuesto en la Legislación en vigor, y con la periodicidad que sea preceptiva según las prescripciones del Servicio de Vigilancia de la Salud, se realizarán los reconocimientos y pruebas que sean necesarias según los protocolos resultantes de cada puesto de trabajo en concreto.

Artículo 30. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá de la ropa de trabajo y calzado homologada en función del puesto que ocupe, y su reposición se realizará en función de su desgaste rotura. Acorde a la política de Cía.

Servicio de lavandería a cargo de la empresa.

Artículo 31. Formación continua.

Anualmente se presentará a los Delegados de Personal los planes de formación que realice la Compañía.

Las acciones formativas que se desarrollen en el aula de formación se realizarán fuera de horario de jornada.

Se establecerá un plan de formación anual considerando las aportaciones del Comité de Empresa.

En caso de cumplir los requerimientos para la formación se solicitarán las ayudas europeas que estén en vigor.

Artículo 32. Periodo de prueba.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, se establece un período de prueba cuya duración será la siguiente:

–Personal no cualificado: 3 meses.

–Personal técnico: 6 meses.

–Personal titulado: 1 año.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 33. Contrato de relevo.

Concesión obligatoria por parte de la empresa, si el trabajador lo solicita y cumple con los requisitos legales.

Artículo 34. Prevención de riesgos laborales.

Ambas partes acuerdan establecer los equipos de trabajo adecuados a cada puesto, según lo que se apruebe por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En el Anexo V del presente Convenio, se establecen las condiciones para la elección de los Delegados de Prevención.

Artículo 35. Tribunal Laboral de Navarra.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este Convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Disposición Transitoria Primera.–Transformación de contratos de trabajadores fijos discontinuos.**

Con fecha 22 de abril de 2020 cuatro trabajadores están contratados por la planta de Tafalla como trabajadores fijos discontinuos. La Compañía se compromete a que dichos trabajadores adquieran la condición de fijos a tiempo completo cuando se haya mantenido la producción a tres turnos, de forma continuada durante 3 meses, en la planta de Tafalla.

Disposición Transitoria Segunda.–Transformación de los contratos temporales de los relevistas.

Los dos relevistas que a 22 de abril prestan sus servicios en la planta de Tafalla pasarán a transformarse en trabajadores ordinarios fijos en las condiciones actuales al finalizar su contrato de relevo actual.

Disposición Transitoria Tercera.–“Complemento ad personam 2”.

Los trabajadores que a 22 de abril de 2020 formaran parte de la plantilla de la planta de Tafalla, mantendrán en un complemento “Ad personam 2” la diferencia entre el sueldo base que venían cobrando antes de la firma del presente acuerdo y el que les resultara de aplicación como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas. Las cantidades establecidas en dicho complemento tendrán carácter estrictamente personal e individualizado y gozarán de carácter salarial.

Al personal eventual que no formara parte de la plantilla de la planta de Tafalla a 22 de abril de 2020, se le aplicará lo anteriormente establecido cuando hayan trabajado en 2020 y acrediten 180 días trabajados en los últimos 24 meses consecutivos previos al 22 de abril de 2020. Los trabajadores que reúnen dichos requisitos son los que se establecen a continuación:

APELLIDO	NOMBRE
DÍAZ OLCOZ	JAVIER
ARMENDÁRIZ IRADIER	PEDRO
OLCOZ RODRÍGUEZ	FERNANDO
ELENA ERICE	JAVIER
GAMBARTE HURTADO	JULIO ANDRES
SEGURA ASA	MIGUEL ANGEL
GONZÁLEZ ROMERO	SUSANA
URRA JIMENO	MARTIN

Este mismo compromiso se recogerá en los contratos individuales de los trabajadores afectados.

Este complemento no será compensado ni absorbido en el futuro ni por posibles acuerdos. Tendrá siempre la subida pactada en el Convenio Colectivo de referencia, no formando parte de la negociación colectiva futura ya que lo aquí pactado debe respetarse en futuras negociaciones.

Disposición Transitoria Cuarta.–Cláusula de garantía.

Durante un período de 5 años a contar desde el 22 de abril de 2020, en caso de despido realizado al amparo de causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción, cuando pudiera afectar a varios trabajadores de un mismo nivel profesional, tendrá prioridad de permanencia el personal con mayor antigüedad, todo ello sin perjuicio de la prioridad de permanencia de la representación de los trabajadores que siempre se observará en primer lugar.

Disposición Transitoria Quinta.–Ad Personam 1.

Don Jose Ramón Salinas continuará cobrando la cantidad de 1.305,00 euros al año, por aplicación del Complemento Ad Personam 1.

ANEXO I

Tablas salariales 2020

SALARIO BASE		MES	AÑO	BASE ANTIGÜEDAD
NIVEL 1	Grado A	2.337,14	28.045,67	636,77
	Grado B	2.302,94	27.635,27	636,77
	Grado C	2.268,76	27.225,10	636,77
NIVEL 2	Grado A	2.255,08	27.060,98	636,77
	Grado B	2.183,28	26.199,38	636,77
	Grado C	1.995,23	23.942,80	636,77

SALARIO BASE		MES	AÑO	BASE ANTIGÜEDAD
NIVEL 3	Grado A	1.892,66	22.711,94	636,77
	Grado B	1.824,28	21.891,37	636,77
	Grado C	1.755,90	21.070,79	636,77
NIVEL 4	Grado A	1.715,49	20.585,87	636,77
	Grado B	1.605,47	19.265,65	636,77
	Grado C	1.571,54	18.858,49	636,77
NIVEL 5	Grado A	1.547,55	18.570,59	636,77
	Grado B	1.513,36	18.160,30	636,77
	Grado C	1.443,05	17.316,55	636,77
NIVEL 6	Grado A	1.393,69	16.724,30	636,77
	Grado B	1.369,77	16.437,21	636,77
	Grado C	1.345,83	16.150,01	636,77

Complementos de sábado, domingo, nocturnidad y/o festivo aplicables en todos los casos en que se trabaje en esos días o con nocturnidad

Sábados	8 euros/hora	Festivo	15 euros/hora
Domingos	11 euros/hora		
Nocturnidad	2,5 euros/hora		

Otros

Plus de flexibilidad hora	8,07 euros/día
Beneficios sociales	Matrimonio: 588,60
	Por cada hijo: 88,61

ANEXO II

Horas extraordinarias

–Horas extraordinarias normales:

Se cobrará al precio de la hora ordinaria incrementada en un 75%.

–Horas extraordinarias festivas o nocturnas:

Se cobrará al precio de la hora ordinaria incrementada en un 150%.

–Horas extraordinarias festivas y nocturnas:

Se cobrará al precio de la hora ordinaria incrementada en un 200%.