



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE INTERMALTA, S.A.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Intermalta, S.A. 02100041012016, para el período 01/01/2018 al 31/12/2022 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Intermalta, S.A., en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### CONVENIO COLECTIVO DE INTERMALTA, S.A.

EMPRESA: INTERMALTA, S.A. CENTRO DE TRABAJO: ALBACETE.

POLÍGONO DE ROMICA, AVENIDA A, PARCELA 7. 02080 ALBACETE

El presente Convenio Colectivo se concierta por el representante legal de los trabajadores en el centro de trabajo de Albacete, son Augusto Sánchez Alfaro y la Dirección Empresarial de Intermalta, S.A., a través de su representante doña María Teresa Aldave Dorronsoro.

Artículo 1.º– Ambito de aplicación funcional y territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Intermalta, S.A., con CIF A31071913, dedicada a la fabricación de malta (CNAE 1106), y a sus empleados en la planta de Albacete.

Quedan excluidos del presente Convenio:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio.

Artículo 2.º– Vigencia.

La duración del presente Convenio será desde la firma del mismo hasta 31 de diciembre de 2022, si bien los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2018 salvo los conceptos salariales para los que se señale otra fecha de inicio de devengo.

Artículo 3.º– Denuncia.

El presente Convenio se considera denunciado desde el momento de su firma. Mientras no se acuerde un nuevo texto, permanecerá vigente todo su articulado normativo.

Artículo 4.º– Retribuciones.

Durante la vigencia del Convenio se aplicará el incremento del IPC nacional anual que se haya producido cada año, y que determina el INE, al que se sumarán los siguientes porcentajes:

Año 2018.  $IPC\ 2018\ (1,2\ \%) + 1\ \% = 2,2\ \%$

A partir del año 2019 y hasta el 2022 se “adelanta” la inflación con una estimación y se deja de utilizar el sistema de atrasos. La fórmula acordada es la del IPC histórico, es decir, el IPC del año anterior, en este primer año, el 2018.

Año 2019.  $IPC\ histórico,\ 2018 = 1,2\ \% + 0,5\ \% = 1,7\ \%$

Año 2020.  $IPC\ histórico,\ 2019 + 0,5\ \%$

Año 2021. IPC histórico, 2020 + 0,5 %

Año 2022. IPC histórico, 2021 + 1 %

Dichos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales, y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2018, excepción hecha de los que se haya acordado un importe específico o que tenga otra fecha de inicio de devengo.

Artículo 5.º– Complementos.

Domingos y festivos:

Los trabajadores que como consecuencia del sistema de producción existente en la empresa deban prestar su servicio los domingos o días festivos, percibirán el plus, por cada domingo o festivo trabajado. Durante el 2018 el importe queda fijado en 109,18 € y durante el 2019 queda fijado en 111,04 €.

El importe 2019 será incrementado conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.

Desde el año 2019, el 24 de diciembre (Nochebuena) y el 31 de diciembre (Nochevieja) tendrán la consideración de festivo empresa a efectos de este complemento.

Plus especial Nochebuena y Nochevieja:

Plus en turno de noche (22 horas a 6 horas) de nochebuena y nochevieja 2018 = 86,44 € y 2019 = 87,91 €.

El importe 2019 será incrementado conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.

Sábados:

Se cobrará desde el 1 de enero de 2019 un complemento de 25 euros por sábado trabajado.

El importe 2019 será incrementado conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.

Nocturnidad:

Los trabajadores que prestan sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirán un plus, por noche efectivamente trabajada.

Durante el 2018 el importe queda fijado en 18 € y durante el 2019 queda fijado en 18,31 €.

El importe 2019 será incrementado conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.

Turnicidad:

Los trabajadores que prestan sus servicios entre las 14:00 y las 22:00 horas percibirán un plus del 12,5 % del salario base, calculado mediante el sistema habitual.

Disponibilidad/guardia no presencial:

Los trabajadores del equipo de mantenimiento y el jefe de fabricación que como consecuencia del sistema de guardias no presenciales existente y necesario para el correcto funcionamiento de la actividad de la empresa de alertas productivas y de averías del proceso, que presten sus servicios percibirán un importe de 140 €/semanales. Fecha de efecto 1 de octubre de 2019.

El importe 2019 será incrementado conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.

Artículo 6.º– Antigüedad.

Las cantidades que hasta el acuerdo de Convenio de 1998 vinieran percibiendo los trabajadores en virtud de la aplicación del anterior sistema de antigüedad, quedarán consolidadas como complemento personal, no siendo en ningún caso compensables ni absorbibles.

Para el personal contratado a partir del 1 de enero de 1998, se establece como complemento personal de antigüedad las siguientes cuantías, basadas en un modelo de dos bienios:

– Cuando el trabajador cumpla una antigüedad de dos años, devengará un complemento de antigüedad consistente en el 5 % del salario base que tuviera en ese momento.

– Cuando el trabajador cumpla una antigüedad de cuatro años, el complemento de antigüedad se verá incrementado en la cuantía correspondiente a otro 5 % del salario base que tuviera en ese momento.

Artículo 7.º– Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá en concepto de gratificación extraordinaria cuatro pagas por importe de 30 días de salario base más antigüedad cada una de ellas, abonándose en los meses de abril, julio, octubre y diciembre.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una paga cuyo importe estará en función de la suma de toneladas de malta producidas a lo largo de cada año, por las tres plantas productivas de Inter Malta (San Adrián, Albacete y Sevilla), de acuerdo al siguiente cuadro:

**2019**

<b>Toneladas producidas desde</b>	<b>Toneladas producidas hasta</b>	<b>Euros</b>
320.000	329.999	300
330.000	339.999	400
340.000	349.999	500
350.000	359.999	650
A partir de 360.000		800

Dicho plus se cobrará en la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año correspondiente, se abonará en enero.

**2020/2021/2022**

<b>Toneladas producidas desde</b>	<b>Toneladas producidas hasta</b>	<b>Euros</b>
340.000	349.999	300
350.000	359.999	400
360.000	369.999	500
370.000	379.999	650
A partir de 380.000		800

Artículo 8.º– Horas extraordinarias. prolongación de jornada.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a reducir al mínimo posible el número de horas extraordinarias a realizar en la empresa, sustituyéndose siempre que sea factible por contrataciones temporales.

En caso de realizarse, a elección del trabajador, bien se compensarán en tiempo libre en una proporción de 1,40 por cada hora extra realizada, o bien se cobrarán. En caso de compensación por tiempo libre, las fechas/horas para su disfrute serán a elección del trabajador, siempre que este cuente con el “visto bueno” de su superior inmediato.

Se establece como módulo para el cálculo de la hora ordinaria, el siguiente:

Salario base, antigüedad y pagas extraordinarias que perciba el trabajador en cómputo anual, dividido por las horas de trabajo del año. El valor hora ordinaria obtenido se incrementará, añadiéndole la parte proporcional del complemento que corresponda al turno o jornada en que se realizó la hora extraordinaria (complemento de turnicidad –turno de tarde–, complemento de noche o complemento de domingos y festivos).

Ejemplo: Suponiendo la realización de 2 horas extraordinarias en día festivo y turno de mañana, sería (((SB + antigüedad + p. extras)/1760)\*2 + (complemento de festivo/8)\*2)\*1,40

Artículo 9.º– Incapacidad temporal.

En los casos de IT derivados de enfermedad común o profesional, así como de accidente de trabajo, la empresa complementará mientras dure la misma, hasta el 100 % del salario.

Artículo 10.º– Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 24 días laborables de vacaciones retribuidas (salario base y antigüedad). Su distribución se realizará de manera que 12 días laborables se disfruten en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Esta distribución sería también aplicable al personal indirecto que lo solicite.

Artículo 11.º– Prevención de riesgos laborales.

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, correspondiendo a estos velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de protección que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

En consecuencia, de lo expuesto, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en las que se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Artículo 12.º– Prestación por muerte o invalidez.

La empresa concertará a partir de la publicación del presente Convenio dos pólizas:

1. Póliza por seguro de vida e incapacidad por enfermedad con capital de 45.000 €.

2. Póliza por seguro de accidentes en incapacidad por accidente con capital de 45.000 € teniendo esta última un suplemento de esa póliza que implica otro capital de 45.000 € por accidente de circulación.

Estas pólizas serán para los años 2019 desde que exista la obligación de suscribir la póliza, 2020, 2021 y 2022.

Para el cobro de los capitales, los empleados deberán de cumplir o someterse al clausulado de la compañía aseguradora.

Artículo 13.º– Premio jubilación.

Se mantiene el “premio a la jubilación” para los siguientes casos:

Trabajadores que acceden directamente a la jubilación definitiva, es decir, sin haber pasado previamente por la jubilación parcial, cuando cumplan los requisitos legales establecidos a la fecha del hecho causante.

El “premio por jubilación” consiste en recibir junto con el finiquito, la cantidad de 6.000,00 €, como consecuencia de la baja en la empresa para acceder a la jubilación definitiva.

Artículo 14.º– Ropa de trabajo.

La empresa facilitará, con carácter general, cuatro equipos de trabajo al año, dos en verano y otros dos en invierno, ajustándose su composición a la actividad a desarrollar en cada sección de la empresa. Deberá existir siempre en fábrica un equipo impoluto para recambio.

Al personal del laboratorio, dada la especial naturaleza de su trabajo, se le dotará del equipo necesario las veces que fuera preciso.

Artículo 15.º– Dietas y kilometraje.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, en el supuesto de efectuar desplazamientos fuera de Albacete por orden de la empresa, a percibir, previa presentación de los justificantes oportunos, la totalidad de los gastos devengados.

Si el desplazamiento se efectúa en vehículo propio se le abonará además, en concepto de kilometraje, la cantidad de 0,32 € por kilómetro recorrido desde la firma del presente Convenio.

Artículo 16.º– Garantías personales.

El conjunto de condiciones establecidas en este Convenio, tienen carácter de mínimo, por lo que las condiciones que puedan existir y sobrepasen a las presentes, serán garantizadas a aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 17.º– Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida en:

2019 y 2020: 1.744 horas, 218 días de trabajo efectivo. El 24 de diciembre (Nochebuena) se establecerá como festivo (empresa). (Salvedad del personal de turnos que trabaje ese día por necesidades de fabricación, que lo disfrutará otro día).

2021 y 2022: 1.736 horas, 217 días de trabajo efectivo. El 24 de diciembre (Nochebuena) y el 31 de diciembre (Nochevieja) se establecerán como festivo (empresa). (Salvedad del personal de turnos que trabaje ese día por necesidades de fabricación, que lo disfrutará otro día).

El período de descanso que actualmente se viene disfrutando, al que se refiere el artículo 34.4 del ET, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada laboral se efectuará de acuerdo con lo establecido o que se establezca legal o paccionadamente. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto, con ropa de trabajo y dedicado a él. En ningún caso se abandonará el puesto de trabajo –al finalizar la jornada– sin haber realizado el relevo pertinente.

El horario de atención en silos de expedición y recepción, salvo situaciones excepcionales como exportaciones puntuales o similar, abarcará el tiempo necesario para cargar o descargar los camiones que se encuentren dentro de las instalaciones de Inter Malta a las 20:30 horas.

El tiempo de descanso entre jornadas queda establecido, con carácter general en 12 horas, si bien, en el caso de los trabajadores que prestan sus servicios en régimen de turnos, cuando al cambiar el trabajador de turno

de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido previamente, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Regulación específica de puestos de operadores de fabricación:

Los 8 operarios de fabricación rotarán en el ciclo que determine la dirección de operaciones para el mejor funcionamiento de la actividad (turnos mañana, tarde y noche, fabricación de malta/silos/corretornos).

El ciclo de operarios que determine la dirección se iniciará de mutuo acuerdo, con fecha límite de 1 de enero de 2020.

Las personas que se encuentren en situación de corretornos cobrarán un complemento de 49 euros semanales por semanas completas, y en caso de que entre el primer corretornos a sustituir la ausencia de un compañero, el siguiente corretornos por lista cobrará de forma proporcional esa semana.

La fecha de efecto de este complemento corretornos será la fecha que establezca la Dirección del centro de trabajo entre la firma de este Convenio y el 1 de enero de 2020.

Artículo 18.º– Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo (en días naturales) siguiente:

<b>Licencias retribuidas</b>	<b>Días</b>
Matrimonio trabajador	15
Matrimonio hijos padres y hermanos	1
Enfermedad grave de parientes hasta 2.º grado (consanguinidad o afinidad) con ingreso en clínica	2
Cirugía mayor ambulatoria de parientes hasta 2.º grado (consanguinidad o afinidad), según redacción de la “Ley de Igualdad”	2
Fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, padres y hermanos políticos	2
Fallecimiento de hijos	3
Asistencia a la Primera Comunión de hijo/a del trabajador	1
Fallecimiento de cónyuge	3
Traslado domicilio	1
Cuando se requiera un desplazamiento superior a 150 km	+ 1
Cuando se requiera un desplazamiento superior a 400 km	+ 2

Estas licencias serán asimismo de aplicación a las “parejas de hecho” que acrediten dicha situación.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización\* en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en los días sucesivos y siempre que medie el preaviso mínimo de 48 horas.

\*A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el presente artículo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), en el que conste que la solicitud la realiza el propio trabajador, a fin de justificar su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

El trabajador podrá disponer del tiempo imprescindible para la asistencia al médico del servicio público de salud con un máximo de 12 horas anuales, debiendo presentar el correspondiente justificante de asistencia.

Artículo 19.º– Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 20.º– Excedencia para cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando 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.

El período de tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo al contenido del artículo 46,3 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.

Artículo 21.º– Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo al contenido del artículo 46,3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.º– Permiso por paternidad y lactancia acumulada.

Asimismo, los trabajadores (hombres y mujeres) podrán utilizar, a su elección, el permiso establecido en el artículo 37.4 del ET, para la lactancia de un menor, hasta que este cumpla 9 meses, acumulándolo en un único período de 15 días laborables a continuación de la baja maternal. Este permiso constituye un derecho individual, que solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En caso de que la trabajadora solicite tras el período de disfrute de la baja por maternidad, una excedencia voluntaria por cuidado de hijo recogida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a acumular el tiempo recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en proporción al tiempo en que trabaje de forma efectiva en la empresa hasta que el menor cumpla los 9 meses de edad.

Artículo 23.º– Reducción de la jornada de trabajo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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.

Artículo 24.º– Derechos sindicales.

Los Delegados de personal dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales.

Artículo 25.º– Comisión Paritaria.

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

- a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2.– La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa. Cada parte podrá acudir a las reuniones acompañada de un asesor quien tendrá voz pero no voto en cuantas materias sean de su competencia.

3.– Funcionamiento. Se designará un secretario entre los miembros de la comisión, que recibirá los asuntos, cursará las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificará y publicará los acuerdos que adopte la comisión. Una vez sometida a examen la discrepancia se procederá a convocar y, citar, a los miembros de la Comisión. La comisión paritaria resolverá en plazo de diez (10) días naturales a partir de su citación.

Se entenderá cumplido el requisito de sometimiento previo a la Comisión Paritaria si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución.

Toma de acuerdos. La Comisión Paritaria resolverá mediante decisión adoptada por acuerdo de sus miembros. Las posturas mantenidas en el seno de la comisión paritaria serán reflejadas en el acta. Las resoluciones adoptadas serán remitidas para su conocimiento a los interesados.

4.– Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria: Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que suscite, preferentemente con carácter previo a cualquier acción judicial, administrativa o aquellas derivadas de la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

5.– Cada representación se compromete a actuar bajo el principio de buena fe. A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede social de la empresa.

Artículo 26.º– Estabilidad en el empleo.

Tanto la dirección de Intermalta, como los representantes de los trabajadores, apuestan por la máxima estabilidad en el empleo.

Artículo 27.º– Formación.

La formación profesional para el empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En consonancia con ello, las partes consideran que la formación persigue los siguientes fines:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de la empresa.

c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la empresa, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

d) Fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

e) Contribuir a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de fabricación de malta.

f) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

g) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

La formación a que se refiere los apartados anteriores deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma (compensación hora por hora).

Las partes acuerdan:

a) Que el número máximo de horas de formación a impartir fuera de la jornada de trabajo, sea el mismo que se ha impartido en horas de trabajo, calculado a partir de la plantilla media del centro de trabajo, y en cómputo anual.

b) Que la asistencia a la formación convocada por la empresa tenga la consideración de obligatoria.

c) La formación solicitada por los trabajadores no tendrá el carácter de obligatoria, ni el tiempo empleado para asistir a la misma podrá ser compensado.

Artículo 28.– Registro de jornada.

La empresa tiene implementado un sistema de registro de jornada y es de obligado cumplimiento para los trabajadores.

Las partes se comprometen de mutuo acuerdo a la revisión del régimen disciplinario del presente Convenio colectivo exclusivamente respecto de este punto para lo que se constituirá la comisión negociadora no más tarde el 31 de octubre de 2019.



Horarios Albacete:

Turnos: Mañana 6 horas-14 horas/tarde 14 horas-22 horas/noche 22 horas-6 horas, la fabricación de malta implica que la empresa tenga actividad los 365 días al año, 3 turnos.

La jornada partida, de 8 a 13 horas y de 14 a 17 horas, pausa de 1 hora para comer.

Se refleja la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular si fuese necesario para adaptarla a la actividad y a las necesidades de la empresa en un 10 % de la jornada anual. Dicha necesidad será determinada por la dirección del centro de trabajo.

Ejemplos de adaptación a la actividad: Descarga de un barco de cebada, inspecciones, auditorías, visitas o modificaciones del plan de suministro o recepción, averías, etc.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales, de general aplicación.

Albacete, diciembre de 2020.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

435