



## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

00554-2021

#### SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa DESARROLLOS ALIMENTARIOS FRESCOS INDUSTRIAL, S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 20 de enero de 2021, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 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 Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló, 29 de enero de 2021

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE DESARROLLOS ALIMENTARIOS FRESCOS INDUSTRIAL SL INDAFRES

##### Capítulo I

Partes que lo conciertan y ámbitos

Artículo 1.- Partes que lo conciertan.

El presente Convenio se concierta entre la empresa DESARROLLOS ALIMENTARIOS FRESCOS INDUSTRIAL S.L. (en adelante INDAFRES) y la representación legal de las personas trabajadoras.

Dentro del respeto a la Ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores con el empresario.

Artículo 2.- Ambito personal y territorial. -

Afectará a la totalidad de las personas trabajadoras que presten servicios en INDAFRES en el centro o los centros de trabajo de la provincia de Castellón, incluso los desplazados por cualquier motivo a otros centros de trabajo de la empresa.

Artículo 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.- Denuncia, negociación y prórroga.

Conforme a lo previsto en el art. 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se prorrogará por periodos anuales si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formalizada con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finaliza el periodo de vigencia pactado.

En caso de que no se denuncie el convenio, o durante el tiempo que duren las negociaciones, se prorrogarán los efectos normativos del convenio en los términos establecidos en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, prorrogándose los efectos del mismo durante toda la negociación o durante el tiempo que el mismo no sea denunciado.

Artículo 5.- Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento que estará compuesta de forma paritaria por las representaciones (empresa y representación legal de las personas trabajadoras) firmantes del convenio colectivo, con un máximo de 3 personas por cada una de las dos representaciones.

La Comisión Paritaria que designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, tendrá las funciones siguientes:

1.- Interpretación del Convenio y resolución de divergencias que puedan surgir como consecuencia de la interpretación del mismo.

2.- Redacción de las Tablas Salariales por aplicación de incrementos salariales anualmente previstos o en caso de prórroga del presente Convenio.

3.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

4.- Mediación, arbitraje y conciliación de conflictos individuales y colectivos.

La parte promotora de la reunión señalará día y hora de la sesión y remitirá a la otra parte el orden del día para la misma.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores que tendrán voz pero no voto y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuese planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente. El plazo máximo de resolución de las controversias que se le susciten será de 7 días hábiles.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Artículo 6.- Derecho supletorio y vinculación a la totalidad.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones que lo desarrollen o complementen.

Artículo 7.- Absorción y compensación.

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

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

No obstante, las condiciones individuales que superen las establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente a efectos comparativos y en términos anuales, se respetarán a título individual.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual excedan de lo dispuesto en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

##### Capítulo II

##### Contratación

Artículo 9.- Acceso al trabajo.

Las partes firmantes del presente acuerdo expresamente establecen que las modalidades de contratación temporal de las que podrá hacer uso la empresa para la incorporación de trabajadores temporales serán las referidas a la contratación eventual por circunstancias de la producción y a la contratación por obra o servicio determinado, ajustándose a lo previsto para cada una de dichas formas en el art.15 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente manifiestan que la empresa implementará una política de contratación dirigida a incrementar el empleo estable, si bien se reconoce por ambas partes que el uso de las Empresas de Trabajo Temporal es necesario en atención a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, aceptando la representación de los trabajadores la necesidad de acudir a dicha figura y a contratos de

puesta a disposición para una adecuada respuesta a las necesidades empresariales existentes en la actualidad.

A estos mismos efectos de consolidación del empleo estable se establece que aquellas personas trabajadoras contratadas de forma indefinida para el desempeño de puestos de trabajo que requieran de unos conocimientos técnicos suficientes tengan un periodo de prueba de 9 meses de trabajo efectivo.

Artículo 10.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Será de aplicación lo establecido en las normas o convenios colectivos sectoriales.

En cualquier caso y a los exclusivos efectos de la duración de los contratos celebrados con causa de eventualidad por circunstancias de la producción, se estará a lo previsto en el artículo 18.A del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Fabricadores de Conservas Vegetales (nueve meses en 12).

Artículo 11.- Contrato por obra o servicio determinado.

Se podrá acudir a esta modalidad contractual cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad y autonomía propia dentro de las actividades normales de la empresa, se considerarán como tales aquellas que incluso siendo de producción, no atiendan a una simple acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias de la producción, sino a trabajos complementarios de la actividad propia de la empresa o a nuevos programas de lanzamiento de nuevos productos, perfectamente delimitados, o a pedidos concretos y excepcionales de uno o más artículos determinados efectuados por un mismo cliente, que deberán ser identificados suficientemente en el contrato y que, por su propia entidad y el volumen adicional de trabajo que representen, justifiquen el recurso a esta modalidad de contratación.

Se podrá acudir a este contrato, a modo de ejemplo y no limitativo, en los siguientes supuestos:

Lanzamiento de un nuevo producto o un producto estacional en un periodo concreto del año.

Apertura de un nuevo canal de distribución.

Artículo 12.- Contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial se regirá por su regulación propia contenida en el art. 12 E.T. Se especificará en el contrato el número de horas al día, a la semana, al mes o al año contratadas, y sus criterios de distribución. A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los periodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de empresa.

Respecto a las horas complementarias, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá alcanzar el límite del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas, de conformidad con lo previsto en el art. 12.5.c) del E.T.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo, en la medida de lo posible, de 48 horas. Para casos de necesidad productiva, ese preaviso podrá ser inferior, si bien en todo caso deberá ser de, al menos, 24 horas.

Se fija el número de horas complementarias de aceptación voluntaria en el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

Artículo 13.- Clasificación profesional.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará en función de los grupos profesionales que a continuación se señalan.

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

La adscripción a los Grupos podrá estar en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo que, en cualquiera que fuese el Grupo, podrá implicar incomodidad o esfuerzo físico.

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

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

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

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

Todo trabajador deberá ejecutar todas las tareas contenidas en el grupo profesional el que pertenezcan, sin perjuicio de lo previsto en los arts. 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del reencuadramiento profesional, la Comisión Mixta del Convenio Colectivo elaborará a partir del mes siguiente al de la firma del convenio colectivo, la Tabla de Equivalencias entre los actuales Grupos Profesionales y los que aparecen contemplados en el presente artículo.

Artículo 14.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y/o por la perteneciente al grupo profesional. Se podrá realizar entre diferentes grupos profesionales siempre hacia un grupo superior o dentro de un mismo grupo profesional, siempre y cuando se trate de cubrir puestos de trabajo por necesidades técnicas, organizativas o de producción y por el tiempo imprescindible para su justificación.

En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la Empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuvieran también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

En caso de movilidad funcional para la prestación de servicios de un Grupo distinto al del origen, se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Régimen de trabajo

Artículo 15.- Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1776 horas anuales durante la vigencia del Convenio. Cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La distribución de la jornada anual de trabajo, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, y la necesidad de prestar el trabajo durante todos los días de la semana que se determinen por la Dirección de la Empresa para producir en régimen de ciclo continuo, con motivo del carácter perecedero de las materias primas y de su tratamiento, se efectuará por la misma, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2 ó 3 turnos, o bien en horario partido cuando el proceso productivo no exija lo anterior. Atendiendo a las mismas razones la distribución de la jornada a lo largo del año podrá efectuarse de manera variable, pudiéndose distribuir irregularmente a lo largo del año en función de la estacionalidad o de la carga de trabajo diaria, semanal o mensual. En función de las necesidades productivas de la Empresa, la jornada de trabajo semanal podrá extenderse de forma ordinaria de lunes a domingo, respetándose los descansos semanales previstos en la Ley, respetándose el contenido del artículo 41 del TRLET siempre que el cambio constituya un cambio sustancial en las condiciones de trabajo.

## Bolsa de Horas.

Las partes ratifican el contenido de los Acuerdos alcanzados el 15 de diciembre de 2017.

La diferencia entre la jornada planificada semanalmente y la efectivamente realizada, en más o en menos horas, en los términos previstos en los párrafos anteriores, quedará reflejada en una bolsa de horas individual de cada trabajador, y cuyo saldo anual será compensado en el mismo año de generación de estas diferencias o hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente. Para la vigencia del este convenio, se mantiene el máximo por trabajador de 12 días de bolsa de horas, máximo 8 días de mayo a septiembre, y 3 días adicionales a negociar con la representación de los trabajadores, salvo lo dispuesto en la disposición adicional tercera.

En cualquier caso, el descanso compensatorio de la bolsa de horas anual será distribuido en días completos, que preferentemente serán unidos al descanso semanal (inmediatamente antes o después - viernes y/o lunes salvo que los mismos caigan en festivo que serán desplazados al día inmediatamente anterior o posterior. Con acuerdo entre las partes, se podrá acumular los descansos en semanas completas.

## Artículo 16.- Cuarto y Quinto turno.

Ya que la organización del trabajo en todas sus vertientes corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta podrá establecer los sistemas de organización que considere conveniente, encaminados a buscar la mayor eficacia y competitividad empresarial, con especial atención a la calidad de sus productos y prestación de un servicio concreto adaptado a las necesidades de sus clientes. Por ello, y dadas las especialidades productivas de la empresa, en atención al poder a la facultad de organización empresarial y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas, la empresa podrá fijar un cuarto y quinto turno cuando esas necesidades productivas y/u organizativas sea necesario establecer los citados turnos de trabajo. Se mantienen los cuadrantes de cuarto turno y quinto turno que está en vigor. El plus será, a partir de 2021, de 46,90 euros por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

Cuando sea necesaria la prestación de servicios en dichos turnos y no vengán fijados en calendario laboral, la empresa deberá preavisar a los trabajadores que vayan a formar parte de los mismos con una antelación de quince días naturales.

La empresa deberá informar al Comité de Empresa previamente al establecimiento del cuarto y/o quinto turno, a efectos de que tengan conocimiento de la implantación de los mismos y puedan emitir opinión al respecto.

## Artículo 17.- Trabajo en domingos y festivos.

Aquellos trabajadores o secciones que no tengan prevista una jornada de trabajo en domingos o festivos podrán ver modificado su horario y prestar sus servicios en dichos días cuando por necesidades productivas y/u organizativas imperativas la empresa lo estime necesario, debiendo mediar un preaviso de 24 horas.

Se tendrá en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador a la hora de determinar quiénes deberán prestar servicios dentro de cada área/sección/departamento ya que se intentará afectar en último lugar a aquellos trabajadores con cargas familiares.

## Artículo 18.- Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal, que podrá disfrutarse cualquier día de la semana, y podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días. Para efectuarse la acumulación legalmente prevista, se deberá preavisar a cada trabajador afectado por la acumulación de jornadas con una antelación mínima de un día en atención a lo previsto en el artículo anterior.

## Artículo 19.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborales. Los trabajadores disfrutarán, entre los meses de junio a septiembre, un máximo de 10 días laborales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de Septiembre, o su parte proporcional en su caso.

En cada área, sección o departamento, con menos de 10 trabajadores no podrá haber más de dos trabajadores disfrutando de vacaciones al mismo tiempo, si dicha coincidencia perjudica el normal funcionamiento del área/sección o departamento, aplicándose el carácter rotativo de las mismas cada año.

Las vacaciones referidas al cuarto y quinto turno vendrán establecidas en el calendario laboral cuando dichos turnos estén previstos en dicho calendario. En caso de no estar previstas, deberán contemplarse en las planillas de creación de dichos turnos y, en todo caso, con una antelación de al menos quince días naturales a su disfrute.

## Artículo 20.- Excedencias.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La empresa podrá denegar la excedencia voluntaria por causas organizativas y/o productivas o por necesidades empresariales justificadas.

En todo caso no podrá superarse un porcentaje superior al 5% de trabajadores en situación de excedencia por cualquier causa en cada sección de la empresa.

La solicitud de reincorporación de excedencia se hará con una antelación mínima de entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## Artículo 21.- Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.  
d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## Capítulo IV

### Condiciones económicas

#### Artículo 22.- Salario

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por el concepto de salario base el que para cada grupo profesional se detalla en la Disposición Adicional Segunda del este convenio.

La nueva estructura salarial no irá en ningún caso en demérito de las condiciones salariales adquiridas por la plantilla que se encuentra dada de alta en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo. De ahí la inclusión en el presente convenio de la Disposición Adicional Segunda (Reordenación Salarial).

Las retribuciones anuales que se establecen en el presente Convenio incluyen doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales, ya que su importe se encuentra ya recogido en los salarios fijados en las tablas señaladas.

#### Artículo 23.- Incremento Salarial.

El incremento salarial fijo de aplicación a los Salarios Base contenidos en la Tabla recogida en la Disposición Adicional Segunda de este convenio (con validez para el año 2020) serán los siguientes:

- 2021: 0,25%.
- 2022: 0,25%.
- 2023: 0,5%.

Estos incrementos sobre el Salario Base se aplicarán con fecha del 1 de enero de cada uno de los ejercicios correspondientes.

#### Artículo 24.- Complemento de puesto

Se concederá el complemento de puesto en atención a la especial responsabilidad del puesto de trabajo, como consecuencia de la asignación al trabajador por parte de la empresa de un puesto de especial responsabilidad. El importe dependerá en cada caso del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, el puesto al que se le asigne y demás circunstancias, fijándose el mismo de mutuo acuerdo entre las partes.

Expresamente se establece que es un complemento de índole funcional, con carácter temporal, por lo que no tendrá carácter consolidable, ya que en caso de cambio de funciones y pérdida de la responsabilidad acompañada al puesto de trabajo supondrá dejar de percibir el complemento de puesto.

#### Artículo 25.- Plus de nocturnidad.

La nocturnidad que se devengará de conformidad con lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores tendrá la siguiente retribución:

Año 2020: 1,66 euros hora.

Años 2021, 2022 y 2023: 1,80 euros hora.

#### Artículo 26.- Adelanto turno

A partir de enero 2021, se traslada la jornada de arranque de turno para todas las áreas de la fábrica. Con carácter general jornada de domingo noche a jueves noche. Cuando el lunes sea festivo se puede realizar adelanto de turno, pero si no realiza el descanso se abonará ese día como día festivo. Es obligatorio por parte de la empresa, reflejar en el planing semanal el adelanto de turno y por tanto, el trabajo en viernes noche será voluntario para el trabajador.

#### Artículo 27.- Gastos de desplazamiento.

Para los desplazamientos que realicen los trabajadores por causa del servicio fuera del centro de trabajo habitual la empresa abonará el importe de 0,19 euros/km, siempre y cuando hagan uso de sus vehículos particulares. En caso de hacer uso de transporte público, se abonará el importe del billete/ticket necesario para el desplazamiento de ida y vuelta. En todo caso, deberá justificarse adecuadamente la necesidad del desplazamiento y del medio de transporte utilizado.

#### Artículo 28.- Horas Extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. En caso de que se realicen tendrán el siguiente tratamiento:

No se podrá realizar más de ochenta horas extras al año por trabajador.

Las horas extras, su número, importe unitario y total, deberán figurar conforme lo exigen los preceptos legales en las nóminas. Los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales propugnarán y exigirán que esto se cumpla.

El precio de las horas extraordinarias será el siguiente:

• Hora extraordinaria realizada en festivo: 18 euros hora (festivos nacionales y locales).

• Las horas extraordinarias (que no sean retribuidas/compensadas de conformidad con lo dispuesto en los acuerdos de bolsa de horas): 15 euros hora.

- Resto de horas extraordinarias: 13,56 euros/hora.

#### Artículo 29.- Ropa de trabajo

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente Convenio, la empresa facilitará ropa de trabajo adecuada a los trabajadores, en función de sus necesidades derivadas de su puesto de trabajo y/o grupo profesional. Se realizarán dos entregas de ropa de trabajo al año.

Los trabajadores no podrán realizar más de un cambio de ropa de trabajo deteriorada en el periodo de tiempo anteriormente señalado por lo que asumirán el coste de tener que cambiar la misma por causa del deterioro injustificado de la facilitada por la empresa.

## Capítulo V

### Seguridad y Salud

#### Artículo 30.- Obligaciones de la Empresa.

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

#### Artículo 31. Obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

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

2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste o ésta.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de pro-

tección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores- trabajadoras.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

7. El incumplimiento por los trabajadores-trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Normativas legales de aplicación.

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

Capítulo VI

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 33.- Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación en caso de optar por la acumulación de la lactancia en jornadas completas con un máximo de 14 días naturales continuados. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 35.

Artículo 34.- Guarda Legal

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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

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.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 35.- Concreción horaria

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los artículos anteriores, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria y dentro de los horarios o turnos concretos del puesto de trabajo y/o sección en que presente servicios.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Capítulo VII

Acción y mejoras sociales.

Artículo 36.- Ayuda escolar.

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías, que entrara en vigor para el curso escolar:

1. Hasta el 31 de diciembre de 2020 se mantienen las cuantías vigentes en el I convenio colectivo.

2. A partir del 1 de enero de 2021 y durante la restante vigencia del convenio colectivo se establecen las siguientes cuantías:

Preescolar.....	167 euros.
Educación Primaria y Secundaria.....	167 euros.
Estudios Universitarios.....	332 euros.

Estas ayudas consistirán en un único pago, por cada hijo/a en estas situaciones, que se percibirá en el mes de octubre juntamente con la nómina, previa presentación antes del 20 de septiembre de cada año del justificante de la matrícula y fotocopia del libro de familia. La ayuda se perderá cuando se repita el curso escolar más de una vez.

Artículo 37.- Diversidad Funcional.

Los trabajadores que tengan hijos con un grado de discapacidad legalmente reconocido igual o superior al 33%, tendrán derecho a una ayuda económica para el año 2020Y 2021 de 400 euros por cada uno de ellos.

Para los años 2022 y 2023 esta ayuda queda establecida en 600 euros por cada hijo/a en esta situación.

La ayuda se abonará en un único pago juntamente con la nómina del mes de enero, por lo que el trabajador deberá presentar certificado de discapacidad del hijo y fotocopia del libro de familia antes del 20 de enero del año en curso.

Artículo 38.- Póliza de seguros.

La empresa, durante toda la vigencia del presente Convenio, contratará una póliza de seguros global, en favor de sus trabajadores, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que, en caso de fallecimiento por muerte natural, sus derechohabientes percibirán la cantidad de 3.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, el importe será de 15.000 euros.

Artículo 39.- Paz social.

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

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

Artículo 40.- Igualdad.

Las partes se comprometen en este acto al estricto cumplimiento de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a la adecuada aplicación de la referida ley en el marco de las empresas afectadas por este convenio de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas o religiosas, afiliación sindical o de cualquier otro tipo, ni en la contratación, ni en el marco de las propias relaciones laborales, ni de cualquier otra forma.

Las referencias que se efectúan en el presente Convenio Colectivo a "trabajadores" se entienden efectuadas a trabajadores y trabajadoras, habiéndose utilizado el término "trabajadores" en su sentido de expresión genérica y para facilitar la redacción y lectura del texto.

Artículo 41.- Solución extrajudicial de conflictos.

Sólo si después de la mediación de la Comisión Paritaria no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido el plazo de 7 días hábiles señalado en el artículo 5 del presente Convenio, desde la solicitud de su intervención, ésta no se hubiera pronunciado en caso que se tenga que modificar algún artículo del presente convenio, se estará a lo establecido para los supuestos de los artículos 41.6 y 82.3 en relación con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de inaplicación de

las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, sometiéndose las partes íntegramente a lo regulado en dicha normativa legal para las solución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo, (o normativa que lo sustituya), en consecuencia se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del SIMA establecidos en el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Disposición Adicional Primera. - Reclassificación Profesional.

La Comisión Mixta tiene funciones específicas establecidas en materia de reclasificación profesional habida cuenta del nuevo sistema de encuadramiento profesional establecido en el presente convenio.

A tal efecto el nuevo sistema de Clasificación Profesional entrará en vigor el 1 de enero de 2021.

Disposición Adicional Segunda. - Reordenación Salarial.

El nuevo sistema de Clasificación Profesional establecido en el presente convenio colectivo, y que entra en vigor el 1 de enero de 2021, lleva aparejado un nuevo sistema de ordenación de las retribuciones de los trabajadores en la Empresa.

A tal efecto, y con carácter previo a operar dicho nuevo sistema de Clasificación Profesional y la reordenación salarial, las personas trabajadoras pertenecientes a los antiguos Grupos A, B, C y D del I convenio colectivo tendrán un incremento de su Salario Fijo Bruto anual de un 0.25% y pasarán en la nueva clasificación a Grupo III, con los siguientes matices, sin efecto retroactivo de forma adicional.

Personal con categoría A1 que pasará a Grupo II o Grupo III en los términos establecidos en el acta de firma de convenio.

Personal con categoría A2 que pasará a Grupo III en los términos establecidos en el acta de firma de convenio.

- Una vez así incrementado el Salario bruto fijo anual, y con fecha de 31 de diciembre de 2020, se procederá a:
- Detraer del mismo el importe del Salario Base de Grupo establecido esta Disposición Adicional Segunda para el año 2020.
  - La cuantía restante del salario bruto fijo, en su caso, se destinará al Complemento Salarial Personal, que se revalorizará en el mismo porcentaje que los salarios de Grupo y sólo será compensable en caso de ascenso de Grupo Profesional.
  - En cualquier caso, las cuantías establecidas como mejoras voluntarias mantendrán su carácter de compensables y absorbibles.

Los Salarios Base de Grupo del convenio colectivo serán los siguientes con validez desde el 1 de enero de 2020:

- Grupo I: 14.500 euros/anales.
- Grupo II: 15.300 euros/anales.
- Grupo III: 16.218 euros/anales.
- Grupo IV: 18.500 euros/anales.

Disposición Adicional Tercera: SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE.

A. Prima de Ahorros.

Las personas trabajadoras que no tengan establecido un sistema de retribución variable individual tendrán derecho, a partir del 1 de enero de 2021, por el trabajo efectivo realizado durante el año, una paga no consolidable en función del cumplimiento de objetivos de los resultados de la empresa del mismo año de devengo.

El importe de la paga para todos los trabajadores a jornada completa estará vinculado a la mejora de los niveles-objetivos de cada año con respecto al anterior. Cada enero se establecerán las ratios obtenidos y el peso que tendrá cada uno. Por otra parte, hay un coeficiente reductor/multiplicador por las incidencias en las instalaciones imputables al personal (MOD).

La prima de ahorros será la prima productividad media del año anterior, sin tener en cuenta los incentivos individuales de la bolsa de horas.

La paga se hará efectivo en el mes de febrero del año siguiente al cierre del ejercicio y será necesario para tener derecho a la misma, estar en alta en la Empresa en el momento del pago.

El importe de la prima se verá corregido en función de las ausencias excepto de aquellas motivadas por accidente de trabajo.

Para tener derecho a la paga será requisito indispensable que, al cierre del ejercicio se hayan alcanzado los objetivos de resultados económicos previstos por la Dirección anualmente.

Dentro del primer trimestre del año la Dirección comunicará a la representación de los trabajadores los objetivos de resultados previstos para el ejercicio que se trate.

En el mes de enero siguiente al cierre del ejercicio la Dirección comunicará a la representación de los trabajadores el resultado del mismo y el cumplimiento o no de los objetivos.

Para el año 2021 los criterios de la Prima de Ahorros serán los siguientes:

PESO	GRUPO	KPI	UNIDAD	NIVEL			
				25%	75%	100%	110%
				NIVEL CRITICO	AMARILLO	VERDE	AZUL
60%	COSTES	COSTE UNITARIO TOTAL	PUNTAJACION	>2%	2%<Res<0%	0%<Res<-2%	<-2%
10%		ELECTRICIDAD	Kwh/Tn				
10%		GAS	Kwh/Tn				
10%		AGUA	m3/Tn				
15%		MANO DE OBRA	€/Tn				
15%		REPARACIONES	€/ud				
20%	CALIDAD		PUNTAJACION	NOK			OK
10%		CERTIFICACION (FS/BR/ISO 14001)	OK/NOK				
10%		LITROS RECLAMADOS / LITROS ENVASADOS VS 2019	%	>5%	5%<Res<0%	0%<Res<-5%	<-5%
20%	RRHH		PUNTAJACION	<-2%	-2%<Res<0%	0%<Res<2%	2%<
10%		LITROS/MOD VS 2019	LITROS PERSONA				
10%		ABSENTISMO SIN FINISRE	%	>5	<4,5	<3,5	<2,5
Incidencias en € imputables al Personal (MOD)			€	20.000<	10.000€<Res<20.000€	5.000€<Res<10.000€	<5.000€
			Coefficiente reductor	0,9	0,9	1	1,1

La prima de ahorros a cobrar en febrero de 2021 será de 150 euros, manteniendo los criterios establecidos en el acta de 15 de diciembre de 2017 para tener derecho al cobro de la misma.

B. Tabla de Prima de Producción para el ejercicio 2020 y siguientes.

Las personas trabajadoras, una vez adquieran los conocimientos técnicos suficientes para su efectiva contribución al sistema de productividad y competitividad del centro de trabajo (a estos efectos se identifican como personas trabajadoras con suficientes conocimientos técnicos los encuadrados en el los Grupos II, III y IV), que no tengan un sistema individual de retribución variable estarán sujetas al sistema de retribución variable denominado Prima de Producción que tendrá los parámetros de fijación y de medición establecidos entre la representación legal de los trabajadores y la Empresa, según los criterios de implantación, supresión y sustitución establecidos en el Acta de fecha 15 de diciembre de 2017. Los rendimientos podrán ser revisados anualmente en función de las circunstancias concurrentes cada año previa notificación al Comité de Empresa.

La cantidad a percibir en concepto de prima de productividad vendrá determinada por la cantidad asignada a la obtención del rendimiento alcanzado por el total de la Planta que será obtenido de la transacción ZPP38E de SAP para todo el personal acogido a este sistema de prima, incluido personal de líneas.

Para el año 2020 (habida cuenta de la fecha de firma del convenio colectivo en este ejercicio 2020 se devengará – en su caso de conformidad con los nuevos tramos e importes aquí fijados para este ejercicio 2020 – la Prima de Producción desde el 1 de julio de 2020, haciéndose efectivos los atrasos, en su caso, en el mes siguiente al de la firma del convenio) y siguientes se establecen los siguientes tramos de acceso a la Prima de Producción:

TABLA P

RTO%	Incentivo	
General Planta		
RTO%	Incentivo	
	2019	2020
60%	15 €	45 €
61%	30 €	60 €
62%	45 €	75 €
63%	60 €	90 €
64%	75 €	105 €
65%	90 €	120 €
66%	105 €	145 €
67%	120 €	160 €
68%	135 €	180 €
69%	150 €	190 €
70%	165 €	205 €
71%	180 €	220 €
72%	195 €	230 €
73%	210 €	245 €
74%	225 €	260 €
75%	240 €	270 €
76%	255 €	295 €
77%	270 €	320 €
78%	285 €	345 €
79%	310 €	370 €
80%	335 €	395 €
81%	360 €	420 €
82%	385 €	445 €
83%	410 €	470 €
84%	435 €	495 €
85%	460 €	520 €
86%	485 €	545 €
87%	510 €	570 €
88%	535 €	595 €
89%	560 €	620 €
90%	585 €	645 €

Las anteriores retribuciones variables, a alcanzar en función de la excelencia y la eficacia tendrán los siguientes aceleradores:

1.-Regla dentro del periodo obligatorio de bolsa de horas (art.15):

De enero a abril y de septiembre a diciembre

• Incentivo x volumen mensual:

+ 20 m de litros se incrementa 1 punto adicionales al % de rendimiento de la tabla anterior.

• Incentivo x días de bolsa de horas mensual:

Cuando se trabaje en 1 mes 2 días de Bolsa de Horas: se le incrementa 1 punto adicional al % de rendimiento de la tabla anterior.

Cuando se trabaje en 1 mes 3 o + 3 días de Bolsa de Horas: se le incrementa la prima en 2 puntos adicionales al % de rendimiento de la tabla anterior.

De mayo a agosto

• Incentivo x volumen mensual:

+ 20 M de litros se incrementa 3 puntos adicionales al % de rendimiento de la tabla anterior.

• Incentivo x días de bolsa de horas mensual:

Cuando se trabaje en 1 mes 2 días de Bolsa de Horas: se le incrementa 1 punto adicional al % de rendimiento de la tabla anterior.

Cuando se trabaje en 1 mes 3 o +3 días de Bolsa de Horas: se le incrementa la prima en 5 puntos al % de rendimiento de la tabla anterior.

2.-Regla a partir del cumplimiento de 12 días de bolsa de horas:

Cada día adicional que se supere los 12 días de Bolsa de Horas anteriormente establecidos, se incrementará 1 punto el % del rendimiento del mes y puede acumular la regla del punto anterior.

Esas horas se abonarán a razón de 13,56 euros/hora o bien con la opción de descanso.

3.- Incentivo en adelanto turno o jornada de martes a sábado.



Cada día de adelanto (jornada domingo a jueves) o retraso de jornada (martes a sábado) computará, sólo a efectos de prima de rendimiento, al igual que los días de bolsa de horas de la regla 1.

Los incentivos a la prima no se abonarán al personal con cuarto turno/quinto turno por tener su regulación específica.

Para la vigencia del convenio, la tabla de merma será:

MERMA INDUSTRIAL \*  
Planta Envasado

% Merma		Coefficiente
0,10%	1,00%	2,00
0,15%	0,95%	1,95
0,20%	0,90%	1,90
0,25%	0,85%	1,85
0,30%	0,80%	1,80
0,35%	0,75%	1,75
0,40%	0,70%	1,70
0,45%	0,65%	1,65
0,50%	0,60%	1,60
0,55%	0,55%	1,55
0,60%	0,50%	1,50
0,65%	0,45%	1,45
0,70%	0,40%	1,40
0,75%	0,35%	1,35
0,80%	0,30%	1,30
0,85%	0,25%	1,25
0,90%	0,20%	1,20
0,95%	0,15%	1,15
1,00%	0,10%	1,10
1,05%	0,05%	1,05
1,10%	0,00%	1,00
1,15%	0,05%	0,95
1,20%	0,10%	0,90
1,25%	0,15%	0,85
1,30%	0,20%	0,80
1,35%	0,25%	0,75
1,40%	0,30%	0,70
1,45%	0,35%	0,65
1,50%	0,40%	0,60
1,55%	0,45%	0,55
1,60%	0,50%	0,50
1,65%	0,55%	0,45
1,70%	0,60%	0,40
1,75%	0,65%	0,35
1,80%	0,70%	0,30
1,85%	0,75%	0,25
1,90%	0,80%	0,20
1,95%	0,85%	0,15
2,00%	0,90%	0,10
2,05%	0,95%	0,05
2,10%	1,00%	0,00

**MERMA INDUSTRIAL**

- 1.-Merma de materias primas
- 2.-Merma de Material Auxiliar
- 3.-Merma de Producto Terminado

Disposición Adicional Cuarta: Derechos Sindicales.

1. Comité de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley o las leyes posteriores que contemplen, se les reconoce las siguientes funciones:

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

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

cuestiones:

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

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

- La empresa deberá entregar igualmente al Comité de Empresa, la copia básica de todos los contratos de trabajo que celebre por escrito. A tal fin, el Comité, por medio del presidente o secretario, firmará el recibo de la copia. El Comité será informado con carácter trimestral de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación de número de estos y de las modalidades y tipos de contratación que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

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

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

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

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

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

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

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

- El Comité de Empresa, elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán un propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efecto de registro de la empresa.

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

2) Garantías

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

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

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

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

d) Dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación que podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Mixta o Negociadora del Convenio, no computarán en dicho crédito, e igualmente en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

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

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

Disposición Transitoria Única. Antiguo Autobús.

Las partes firmantes del convenio colectivo (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores), acuerdan la supresión del sistema de Autobús a partir del próximo 1 de enero de 2021.

Hasta tal fecha las partes mantendrán el sistema específico – que con motivo de la Pandemia del Covid 19 – se mantiene en la Empresa en sustitución del sistema de autobús.

A partir del 1 de enero de 2021, y por razones productivas y organizativas (derivadas del uso residual del autobús antes de la pandemia y del sistema de acceso a la Planta que restringe/limita por razones higiénico-sanitarias el uso de este transporte) se establecen las siguientes compensaciones:

- Específica para aquellas personas trabajadoras que hacían uso del autobús de conformidad con los Acuerdos alcanzados y que son sustituidos por el presente Convenio Colectivo: se establece un Plus de Transporte Personal (PTP) 2021, de 8 euros/día efectivo de trabajo.

- Resto de la plantilla (excepto aquellas personas trabajadoras que tienen establecido algún sistema personalísimo de retribución variable y el PTP): plus de asistencia de 0'42 euros por día efectivo de trabajo.

Este plus de asistencia, que no tendrá efectos retroactivos se empezará a abonar a partir del mes siguiente al de la firma del convenio colectivo.