

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 12 de enero de 2022 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de la empresa "Freigel Food Solutions, S.A." (Código de convenio 49001302011984).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Freigel Food Solutions, S.A.", (Código de convenio 49001302011984) suscrito el 3 de diciembre de 2021, de una parte por la representación de la empresa y por el banco social el comité de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Zamora, 12 de enero de 2022.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202200069



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"FREIGEL FOOD SOLUTIONS, S.A."
Código convenio 49001302011984

INDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Ámbito funcional.
- Artículo 2.- Ámbito territorial.
- Artículo 3.- Ámbito personal.
- Artículo 4.- Ámbito temporal.
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6.- Absorción y compensación.
- Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

- Artículo 8.- Facultad de dirección.
- Artículo 9.- Productividad.

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 10.- Jornada Laboral.
- Artículo 11.- Jornada Continuada.
- Artículo 12.- Horas extraordinarias.
- Artículo 13.- Contratos eventuales.
- Artículo 14.- Jornada en Frigoríficos.
- Artículo 15.- Vacaciones.
- Artículo 16.- Licencias.
- Artículo 17.- Indemnización por Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONOMICAS

- Artículo 18.- Retribuciones para los años de vigencia del convenio.
- Artículo 19.- Plus de asistencia.
- Artículo 20.- Antigüedad.
- Artículo 21.- Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación.
- Artículo 22.- Plus de nocturnidad.
- Artículo 23.- Plus de locomoción.
- Artículo 24.- Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 26.- Participación en beneficios.

CAPÍTULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 27.- Facultad disciplinaria.
- Artículo 28.- Graduación de las faltas.
- Artículo 29.- Faltas leves.
- Artículo 30.- Faltas graves.
- Artículo 31.- Faltas muy graves.
- Artículo 32.- Sanciones máximas.
- Artículo 33.- Prescripción de faltas.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 34.- De los Sindicatos y del Comité de Empresa.

R-202200069



CAPÍTULO VII. COMISION PARITARIA

Artículo 35.- Comisión Paritaria.

Artículo 36.- Funciones de la Comisión Paritaria.

**CAPITULO VIII. CLASIFICACIÓN, CONDICIONES Y DEFINICIÓN
DE GRUPOS PROFESIONALES**

Artículo 37.- Clasificación.

Artículo 38.- Condiciones.

Artículo 39.- Definiciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Reconocimiento médico anual

Segunda.- Uso del medio de transporte puesto a disposición por la Empresa para acudir al puesto de trabajo.

Tercera.- Política de Igualdad

Cuarta.- Inaplicación de Convenio

Quinta.- Revisión sistema de clasificación profesional.

El presente convenio colectivo de la empresa “Freigel Food Solutions, S.A.”, se acuerda entre la representación de la citada empresa, y los representantes legales de las personas trabajadoras (Comité de Empresa).

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Ámbito funcional. El presente convenio colectivo regulará a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa “Freigel Food Solutions, S.A.” o cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc. y el personal de su plantilla.

Artículo 2.- Ámbito territorial. El presente convenio colectivo será de aplicación para la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo de la empresa “Freigel Food Solutions, S.A.” o de cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc., sitios en la provincia de Zamora.

Artículo 3.- Ámbito personal. Se regirán por las normas de este convenio colectivo todos los personas trabajadoras de la empresa “Freigel Food Solutions, S.A.” o de cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc., comprendidos en el artículo señalado anteriormente.

Artículo 4.- Ámbito temporal. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento el 31 de diciembre del año 2025, para todos los conceptos, tanto económicos como laborales, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

En caso de no ser denunciado, se considerará prorrogado de año en año. El período de vigencia antedicho se mantendrá con independencia de las posibles operaciones de fusión, absorción, etc., que puedan afectar a la empresa “Freigel Food Solutions, S.A.”

R-202200069



Artículo 5.- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 6.- Absorción y compensación. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas. Siempre con carácter personal, "Freigel Food Solutions, S.A." o cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc., vendrá obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en términos de cómputo anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Facultad de dirección. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora está obligada a realizar el trabajo convenido de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 9.- Productividad. La organización del trabajo tiene por objeto el alcance por la empresa de un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada laboral. La jornada efectiva de trabajo será de mil setecientas sesenta horas anuales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, que serán distribuidas dentro de cada semana, de lunes a viernes con carácter general, pudiendo la empresa proceder a la contratación de nuevo personal para la realización de trabajos en cualquier día de la semana, o incorporar en diferentes días al personal del horario general que voluntariamente muestre su conformidad a dicho cambio.

Si de esta distribución semanal en cómputo anual resultase una cantidad superior a la jornada anual efectiva antes señalada, el exceso será compensado las personas trabajadoras con días libres.

Artículo 11.- Jornada continuada. Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada las personas trabajadoras disfrutarán de veinte minutos de descanso retribuidos y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría.

No obstante este precepto no podrá ser considerado como condición más beneficiosa, derecho adquirido o compromiso entre partes que opere automática-



mente en caso de reducción legal o convencional de la jornada de trabajo, sino que las partes interesadas y legitimadas en este convenio deberán renegociar el tiempo de descanso y su consideración como de trabajo efectivo, en su caso.

En el trabajo en jornada continuada las personas trabajadoras del equipo saliente no podrán abandonar su puesto de trabajo hasta ser sustituido por la persona trabajadora del equipo entrante correspondiente.

En caso de ausencia o retraso de la persona trabajadora entrante, la persona trabajadora saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta una hora más, tiempo necesario para que la empresa pueda organizar su sustitución, teniendo este tiempo la consideración de horas extraordinarias y corriendo la empresa con el gasto de transporte, si éste se generara.

Artículo 12.- Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de facilitar el empleo quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. Se exceptúan de la norma anterior las siguientes:

- a) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga.
- b) Las horas extraordinarias que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las materias o productos que se tratan, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando su distribución por secciones.

Artículo 13.- Contratos eventuales. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán celebrarse contratos de duración determinada. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las actividades para las que se pueden efectuar dichos contratos serán las habituales de la empresa y la referida contratación eventual no podrá rebasar, en términos anuales, el cuarenta por ciento del total plantilla de la empresa. Asimismo, la contratación de personas trabajadoras a través de Empresas de Trabajo Temporal no podrá rebasar el cincuenta por ciento de toda la contratación eventual.

Artículo 14.- Jornada en frigoríficos. Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas se distinguirán los siguientes casos:

- a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de diez minutos.
- b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Se completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.



- c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos tres grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas. Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Se completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

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

Artículo 15.- Vacaciones. Todos las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales. La Dirección de la Empresa y los Representantes de las personas trabajadoras se comprometen a elaborar un calendario vacacional dentro del primer trimestre de cada año en el que se recogerán las fechas de disfrute de vacaciones para todas las personas trabajadoras que cumplan un año de antigüedad en la empresa, durante el período que recoge el mismo; y de tal modo que a todas las personas trabajadoras le coincida el mismo número de días laborables en su período vacacional. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario vacacional, al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad, así como con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Personas trabajadoras se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Salvo acuerdo entre empresa y trabajador las vacaciones habrán de disfrutarse necesariamente en el año al que corresponden, con excepción de lo reflejado en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 16.- Licencias. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos: Tres días laborables.
- Por fallecimiento de abuelos y abuelos políticos: dos días laborables.
 - Por fallecimiento de tíos y concuñados: un día laborable.
- Dicho plazo es ampliable hasta cinco, tres y dos días laborables, respectivamente cuando haya que realizar un desplazamiento fuera de esta Comunidad Autónoma.
- c) Por nacimiento de hijo o adopción: Dos días laborables.
- d) Por enfermedad grave con internamiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos:



Tres días laborables. Dicho plazo es ampliable hasta cuatro días laborables cuando haya que realizar un desplazamiento fuera de esta Comunidad Autónoma.

Por lo que a las licencias previstas en los apartados b), c) y d) anteriores se refiere habrá de tenerse en cuenta lo siguiente: cuando el hecho se haya producido y tenido conocimiento después de concluida la jornada laboral de las personas trabajadoras afectadas, el cómputo de los días de licencia se comenzará a contar a partir del día natural siguiente; si el conocimiento o noticia del hecho se tuviera durante el transcurso de la realización de la jornada y por tal causa ésta se interrumpiera, los días de licencia se empezarán a contar desde ese mismo día si no ha transcurrido al menos el cincuenta por ciento de esa jornada y a partir del día siguiente si se hubiese trabajado más del cincuenta por ciento de dicha jornada de trabajo.

- e) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos de ambos cónyuges: un día que será el de la celebración.

Se tendrá derecho a estos permisos en caso de parejas de hecho debidamente acreditadas ante la Empresa.

- f) Por motivo de traslado del domicilio habitual: dos días laborables.
- g) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las leyes y disposiciones vigentes: el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.
- h) Tiempo indispensable para acudir a consulta médica de la Seguridad Social con justificante.
- i) Permiso de lactancia: La trabajadora podrá disfrutar de una hora continuada de permiso retribuido.
No obstante, en lo referente a esta licencia se estará a lo dispuesto en el Art. 37, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Licencias sin sueldo: Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses las personas trabajadoras fijas que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Dirección de la Empresa resolverá favorablemente las solicitudes, salvo que la concesión de la licencia afecte gravemente al proceso productivo.
- k) Otros permisos: se estará a lo dispuesto en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como, a la Ley de Conciliación Familiar y Profesional y todas las mejoras introducidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Indemnización por incapacidad temporal. En todos los supuestos de Incapacidad Temporal, cualquiera que fuese la causa que la motive, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100, y durante todo el tiempo durante el cual el personal tenga derecho a las referidas prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 18.- Retribuciones para los años de vigencia del convenio.

- Retribuciones para 2021. Las retribuciones aplicables para cada persona trabajadora son las que se recogen en la Tabla Salarial anexa, y son el resultado de añadir sobre la última Tabla Salarial que viene siendo de aplicación (2020) un incremento del 1% (uno por ciento).

R-202200069

- Retribuciones para 2022.- Las retribuciones para el año 2022, para cada persona trabajadora son las que se recogen en la Tabla Salarial anexa y son el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2021 un incremento del 1,75% (uno con setenta y cinco por ciento).
- Retribuciones para 2023.- Las retribuciones para el año 2023, para cada persona trabajadora son las que se recogen en la Tabla Salarial anexa y son el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2022 un incremento del 1,75% (uno con setenta y cinco por ciento).
- Retribuciones para 2024.- Las retribuciones para el año 2024, para cada persona trabajadora son las que se recogen en la Tabla Salarial anexa y son el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2023, el incremento del 1,5% (uno con cincuenta por ciento).
- Retribuciones para 2025.- Las retribuciones para el año 2025, para cada persona trabajadora son las que se recogen en la Tabla Salarial anexa y son el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2024, el incremento del 1,5% (uno con cincuenta por ciento).

En el caso de que la suma de los IPCs de los años 2021 a 2025 ambos inclusive sea superior al 7,5%, se realizará un ajuste en las tablas salariales de 2026, sin efectos retroactivos, y en consecuencia, sin generar atrasos, en un porcentaje equivalente a la diferencia entre la suma resultante y el 7,5%, teniendo este porcentaje el límite máximo del 1%”.

Artículo 19.- Plus de asistencia. Se fija este Plus en la cantidad provisional consignada en la Tabla Salarial Provisional Anexa, por cada mes trabajado, esto es por once mensualidades.

Para determinar la cuantía mensual que de este Plus se devengue se aplicarán las siguientes normas:

- 1.- Se percibirá en su totalidad cuando la persona trabajadora no cometa, en el mes de que se trate, falta alguna de asistencia, puntualidad y permanencia completa en el puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo.
- 2.- Por cada falta en que incurra la persona trabajadora de las anteriormente reseñadas, se le deducirá el 25 por 100 del resultante de minorar el anterior Plus, en la cantidad de doce euros con dos céntimos (12,02), de tal forma que a las cuatro faltas solamente percibirá la referida cantidad de doce euros con dos céntimos (12,02).
- 3.- Se entiende por falta de puntualidad el no haberse incorporado al puesto de trabajo a la hora de comienzo de la jornada laboral o después del período de descanso en el caso de jornada continuada.
- 4.- No se considera falta de asistencia la ausencia motivada por accidente de trabajo, enfermedad profesional, intervención quirúrgica, enfermedad común o accidente no laboral, siempre que en estos dos últimos supuestos suponga un período de baja superior a los cuatro días.
- 5.- Si en el cómputo del trimestre natural no se produjeran mas de cuatro retrasos de una duración inferior a quince minutos cada uno se pagará a la persona trabajadora las deducciones que se le hubieran realizado.

Artículo 20.- Antigüedad. Como quiera que el devengo de este concepto ha finalizado en treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, pero no así el derecho a percibirlo por las personas trabajadoras que lo habían devengado y consolidado de acuerdo al artículo 20 del Convenio que ahora se revisa (Boletín Oficial de la



Provincia n.º 138, de 16/11/2001), la percepción del mismo se fija de acuerdo a las siguientes reglas:

- 1.- El número de períodos de antigüedad devengados por cada persona trabajadora es el que corresponda a cada uno a treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, sean éstos: trienios, cuatrienios o quinquenios. No obstante lo anterior y como el valor del quinquenio equivale al ochenta por ciento del valor de los otros dos clases de períodos: trienios y cuatrienios, a los solos efectos de calcular el importe a percibir por este concepto, en las personas trabajadoras que hubieran devengado un quinquenio, este período se computará como cero con ocho (0,8) de los otros dos períodos de antigüedad, de tal forma que si un trabajador hubiera devengado dos períodos de antigüedad y uno de ellos fuese un quinquenio, su número equivalente de períodos devengados y a percibir es de uno con ocho períodos (1,8).
- 2.- El valor del período de antigüedad es el que se inserta en la Tabla Salarial Anexa, para cada Grupo Profesional.
- 3.- El importe a percibir por este concepto, es el resultado de multiplicar el número de períodos determinado de acuerdo al número uno anterior por el valor del período determinado en el número dos, ambos números de este mismo artículo.
- 4.- Para la resolución de cualquier controversia sobre la aplicación de este artículo, se aplicará supletoriamente el artículo 20 del Convenio que ahora se revisa (Boletín Oficial de la Provincia n.º 138, de 16/11/2001).

Artículo 21.- Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continua o discontinua, trabajase en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de menos 18 grados centígrados o inferiores, percibirá un complemento del veinte por ciento del salario base de este convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado este plus aún cuando la temperatura de la banda antes establecida, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivadas por entrada o salida de mercancías y cuando además la persona trabajadora estibe y cargue manualmente los productos desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza funcional de este plus, éste dejará de abonarse en todos los casos, cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote a la persona trabajadora de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en estas condiciones.

Artículo 22.- Plus de nocturnidad. Cuando el trabajo se efectúe entre las veintidós y las seis horas, la remuneración será incrementada con un plus del veinticinco por ciento del salario base de este convenio.

Artículo 23.- Plus de locomoción. Las personas trabajadoras que por razones de horario tengan que utilizar para desplazarse al centro de trabajo de fábrica, medios de transporte que no sean los facilitados por la empresa, percibirán las siguientes cantidades brutas:

- Cincuenta euros (50,00) aquellas personas trabajadoras que tengan la jornada continuada y cien euros (100,00) los que la tengan partida.

Este plus se abonará mensualmente, exceptuando los períodos de vacaciones, permisos e incapacidad temporal.



Artículo 24.- Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. El procedimiento a arbitrar para la calificación de un puesto de trabajo como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso será resuelto por el organismo competente.

En cualquier caso, se procederá a dotar de los medios correctores precisos para eliminar, si es que existiere, cualquier tipo de penosidad, toxicidad o peligrosidad en los puestos de trabajo.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias. Todas las personas trabajadoras tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el equivalente a treinta días de salario base, plus convenio y antigüedad. Se abonarán en los meses de julio y diciembre y su devengo por doceavas partes será el siguiente: la paga de julio se devengará desde el mes de agosto del año anterior hasta el mes de julio del año en que se pague y la del mes de diciembre se devengará desde el mes de enero hasta el mes de diciembre del año en que se pague. A partir del 1 de enero de 2019, estas cantidades anuales quedarán prorrateadas en la nómina mensual de las personas trabajadoras, de tal manera que, en cada nómina ordinaria, la persona trabajadora perciba la parte proporcional de la suma de las dos Pagas Extraordinarias a que se refiere este artículo.

Artículo 26.- Participación en beneficios. Se establece en concepto de participación en beneficios, una gratificación equivalente a treinta días del salario base, plus convenio y antigüedad. Se abonará en el mes de marzo y se devengará por doceavas partes desde el mes de enero hasta el mes de diciembre del año anterior al que se paga. A partir del 1 de enero de 2019, estas cantidades anuales quedarán prorrateadas en la nómina mensual de las personas trabajadoras, de tal manera que, en cada nómina ordinaria, el trabajador perciba la parte proporcional de la Paga Extraordinaria a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.- Facultad disciplinaria. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 28.- Graduación de las faltas. Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29.- Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Las faltas de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario establecido.
- 2.- No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

R-202200069



- 4.- Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.
- 5.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 6.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 8.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 30.- Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- La reincidencia en faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- 2.- Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- 10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 11.- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 31. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por delito o robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La embriaguez habitual o drogadicción.

R-202200069



- 6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 7.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.
- 8.- Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- 9.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 10.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 11.- El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- 12.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis primeros meses siguientes de haberse producido la primera.
- 13.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Jefe superior del trabajador afectado y del Comité de Empresa.

Artículo 32.- Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso.
 - Despido.

Artículo 33.- Prescripción de faltas. Se ajustará a lo prescrito en el Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.- De los Sindicatos y del Comité de Empresa. En materia de derechos sindicales y de representación del personal en la Empresa se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Personas trabajadoras y en las demás disposiciones legales que regulen esta materia. Se especifican los siguientes derechos:

- a) La realización de asambleas será en el Centro de Trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y las mismas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo.
- b) Se concede la posibilidad de realizar seis asambleas fuera de las propias de negociación del Convenio durante el año, con una duración máxima de treinta minutos cada una, dentro de la jornada laboral, en el Centro de Trabajo y todo ello contemplando lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de las personas

R-202200069



trabajadoras, podrán disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros de dicho Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación.

- d) Podrán acumularse las anteriores "horas sindicales" de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total, en uno o dos integrantes de dicho Comité y comunicando esta acumulación a la Dirección de la Empresa con una antelación de diez días, así como los nombres de las personas trabajadoras que ceden las horas y en beneficio de cuales. Esta acumulación de horas sindicales solo podrá llevarse a efecto en jornadas completas de trabajo.

CAPÍTULO VII COMISIÓN PARITARIA

Artículo 35.- Comisión Paritaria. Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente. Estará compuesta por seis integrantes, tres que serán designados por el Comité de Empresa y los otros tres por la Dirección de la Empresa.

Las decisiones en el seno de dicha Comisión se tomarán por mayoría de sus integrantes y la misma se reunirá cada vez que lo solicite por escrito cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

Antes de promover un conflicto colectivo sobre la interpretación o aplicación del vigente convenio colectivo será requisito previo haber sometido el asunto a estudio de la Comisión Paritaria.

Artículo 36.- Funciones de la Comisión Paritaria. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del texto del convenio.

En caso de discrepancia dentro de la Comisión Paritaria, ésta se someterá a la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa en vigor.

CAPÍTULO VIII CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 37.- Clasificación Profesional. Como resultado del estudio realizado en virtud del compromiso asumido por la Disposición Adicional Segunda del anterior convenio colectivo, la estructura funcional y organizativa, con el objeto de permitir la polivalencia del personal y la movilidad transversal entre los diferentes puestos de trabajo, se estructura en grupos profesionales y niveles retributivos aplicables, que recogen las principales funciones y responsabilidades a desarrollar en el puesto de trabajo.

R-202200069



El personal al cual se refiere el presente convenio colectivo quedará comprendido en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional 1.
- Grupo profesional 2.
- Grupo profesional 3.
- Grupo profesional 4.
- Grupo profesional 5.
- Grupo profesional 6.

Artículo 38.- Condiciones. Los grupos profesionales especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todos ellos, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Sin embargo todo personal, que realice las funciones especificadas en la definición de cada grupo profesional determinado, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este convenio.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos señalados a cada grupo o especialidad, pues todo personal de la industria está obligado a realizar cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

Artículo 39.- Definiciones.

Grupo profesional 1.- Se incluyen en este grupo a aquellas personas que en el desempeño de su trabajo:

- Tienen la máxima responsabilidad de gestión del centro de trabajo y responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación. Normalmente ocupan posiciones de Dirección.

Formación:

- Titulación universitaria de grado, master o doctorado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Los puestos adheribles a este grupo son:

- Técnico/a Titulado/a Superior.

Grupo profesional 2.- Se incluyen en este grupo a aquellas personas que en el desempeño de su trabajo requieren:

- Responsabilidad completa en la gestión de uno o varios departamentos integrados en un área funcional de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección del área funcional, a las que deben dar cuenta de su gestión. Normalmente incluye la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional.
- Un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana dentro del área funcional en la que prestan servicios.

Formación:

- Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.



Los puestos adheribles a este grupo son:

- Técnico/a Titulado no Superior, Jefatura Técnico Fabricación, Jefatura de reparto y ventas, Jefatura 1.ª Administración, Jefatura 2.ª Administración, Encargado/a General, Jefatura Máquinas.

Grupo profesional 3.- Se incluyen en este grupo a aquellas personas que en el desempeño de su trabajo requieren:

- Integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores/as de ámbito inferior al departamento.
- Realizar tareas complejas pero homogéneas que, con o sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad en la realización de tareas del equipo.

Formación:

- Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Los puestos adheribles a este grupo son:

- Encargado/a de Turno, Experto/a, Encargado/a de Sección.

Grupo profesional 4.- Se incluyen en este grupo a las personas que realizan:

- Tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras. Requiere formación específica y experiencia para desarrollar adecuadamente dichas tareas. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación:

- Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Los puestos adheribles a este grupo son:

- Profesional 1.ª administrativo, Profesional 2.ª administrativo, Profesional 1.ª oficios auxiliares, Maquinista, Profesional 2.ª oficios auxiliares, Profesional 3.ª oficios auxiliares, Jefatura línea (antiguo "Capataz Encargado operarios").

La función de Jefatura de línea incluye la coordinación de personas de la línea, así como la realización del manejo de las máquinas de dicha línea.

Grupo Profesional 5.- Se incluyen en este grupo a las personas que realizan tareas que:

- Aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de éstas puedan ser ayudados por otras personas de igual o inferior grupo profesional.

Formación:

- Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar.

Los puestos adheribles a este grupo son:

- Auxiliar Administrativo/a, Ayudante de Maquinista, Operario/a especializado/a y Carretillero/a.

R-202200069



Grupo profesional 6.- Se incluyen en este grupo a personas que:

- Llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación:

- Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Los puestos adheribles a este grupo son:

- Operario/a Manipulador/a, Operario/a de Limpieza, Operario/a Manipulador de iniciación, Operario/a, Portero/a, Ordenanza.

En el caso de Operario/a Manipulador de iniciación, la permanencia en esta función durante dos años ininterrumpidos dará derecho al ascenso a Operario/a Manipulador/a.

Se adjunta tabla de equivalencias como Anexo I.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Reconocimiento médico anual. Con fines preventivos y de control del estado de la salud de las personas trabajadoras anualmente se le someterá a una revisión médica realizándose a cada persona trabajadora una analítica basal general.

Segunda.- Uso de medio de transporte puesto a disposición por la empresa para acudir al puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras de la empresa elegirán entre la utilización del medio de transporte puesto a disposición por la empresa para los desplazamientos desde la ciudad de Zamora al centro de trabajo, o la posibilidad de aparcar el vehículo particular dentro de las instalaciones de la empresa, en el lugar que se establezca al efecto.

En el caso de los colectivos de personas trabajadoras que a continuación se detallan, les será de aplicación únicamente la segunda de las opciones señaladas en el anterior párrafo (la posibilidad de aparcar su vehículo). Los colectivos referidos son: aquellos que, en la actualidad, vienen percibiendo el denominado “plus de locomoción”, aquellos que por acuerdo individual carezcan del derecho a la utilización del medio de transporte, así como quienes tengan asignado un horario de trabajo distinto a los siguientes:

- De 6:00 a 14:00 h.
- De 6:30 a 14:30 h.
- De 14:00 a 22:00 h.
- De 14:30 a 22:30 h.

Durante el período comprendido entre los meses de marzo y abril de 2018, el personal que posea la opción de elegir entre las dos alternativas mencionadas, informarán por escrito a la empresa (se preparará un listado a estos efectos) de la alternativa escogida.

Una vez finalizado el referido plazo para ejercer la opción, la efectividad de la misma se producirá desde la fecha de 1 de mayo de 2018.

Una vez efectuada la opción por uno u otro sistema, únicamente cabrá modificar la misma, y con previa comunicación a la empresa, en el sentido de optar por aparcar el vehículo particular dentro de las instalaciones de la empresa.

R-202200069



La opción por aparcar en las instalaciones de la empresa, dado el derecho y ventaja que confiere, comporta que no se genere el derecho adicional a percibir el denominado “plus de locomoción”, establecido en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Tercera.- Política de Igualdad: Se potenciará la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de género.

Así, se procederá de conformidad con lo señalado en la legislación vigente, respetándose el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo principio rector de la Empresa, la referida igualdad, garantizándose la misma en la formación profesional, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Cuarta.- Inaplicación de convenio: Será de plena aplicación lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de las Personas trabajadoras.

En caso de discrepancias en relación a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, cualquiera de las partes podrá someter las mismas a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

De no alcanzarse un acuerdo en el plazo antes indicado, y adhiriéndose expresamente las partes al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), acuerdan que se deberá someter la cuestión al procedimiento de mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), al cual se podrá acudir previa solicitud de cualquiera de las partes, en un nuevo plazo de 7 días.

Quinta.- Revisión sistema de clasificación profesional: La Empresa procederá a realizar una revisión del sistema de clasificación profesional entre 2022 y 2025 con el fin de que a 31 de diciembre de 2025 esté el mismo ajustado.



ANEXO I: Tabla de Equivalencias

GRUPO 1	
Nivel 1	Técnico/a Titulado Superior
GRUPO 2	
Nivel 1	Técnico/a Titulado No Superior
Nivel 1	Jefatura Técnico Fabricación
Nivel 2	Jefatura de reparto y ventas
Nivel 2	Jefatura 1.ª Administración
Nivel 3	Jefatura 2.ª Administración
Nivel 3	Encargado/a General
Nivel 4	Jefatura Máquinas
GRUPO 3	
Nivel 1	Encargado/a Turno
Nivel 2	Experto/a
Nivel 3	Encargado/a Sección
GRUPO 4	
Nivel 1	Profesional 1.ª administrativo
Nivel 2	Profesional 2.ª Administrativo
Nivel 2	Profesional 1.ª oficios aux
Nivel 3	Maquinista
Nivel 4	Profesional 2.ª oficios aux
Nivel 5	Profesional 3.ª oficios aux
Nivel 5	Jefatura línea (antiguo "Capataz Encargado operarios")
GRUPO 5	
Nivel 1	Auxiliar Administrativo/a
Nivel 2	Ayudante de maquinista
Nivel 2	Operario/a especializado/a y carretillero/a
GRUPO 6	
Nivel 1	Operario/a Manipulador
Nivel 1	Operario/a de Limpieza
Nivel 2	Operario/a Manipulad. de iniciación
Nivel 2	Operario/a
Nivel 3	Portero/a
Nivel 3	Ordenanza

R-202200069



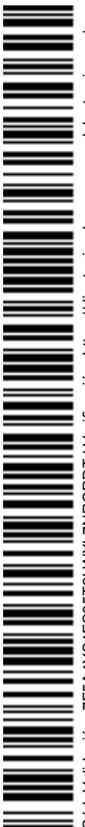
AÑO 2021
1%

Nivel	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PP EXTRAS	COMPUTO MENSUAL	COMPUTO ANUAL	VALOR PER. ANTIG.	
							MES	AÑO
Grupo 1								
Nivel 1	1.485,18	296,77	77,72	445,49	2.305,16	27.584,14	79,33	951,93
Grupo 2								
Nivel 1	1.292,71	271,10	77,72	390,95	2.032,48	24.312,03	69,04	828,48
Nivel 2	1.292,71	271,10	77,72	390,95	2.032,48	24.312,03	69,04	828,48
Nivel 3	1.185,38	254,42	77,72	359,95	1.877,48	22.452,01	63,31	759,71
Nivel 4	1.129,95	246,81	77,72	344,19	1.798,66	21.506,25	60,37	724,42
Nivel 5	1.113,57	246,81	77,72	340,09	1.778,20	21.260,64	59,49	713,82
Nivel 6	1.051,52	236,36	77,72	321,97	1.687,57	20.173,17	56,16	673,88
Grupo 3								
Nivel 1	1.018,80	233,59	77,72	313,10	1.643,21	19.640,75	54,42	653,06
Nivel 2	1.046,87	236,36	77,72	320,81	1.681,76	20.103,37	55,92	671,03
Nivel 3	987,40	228,75	77,72	304,04	1.597,91	19.097,17	52,73	632,77
Grupo 4								
Nivel 1	1.046,87	236,36	77,72	320,81	1.681,76	20.103,37	55,92	671,03
Nivel 2	990,90	228,75	77,72	304,91	1.602,28	19.149,69	52,95	635,36
Nivel 3	981,84	227,38	77,72	302,31	1.589,25	18.993,27	52,45	629,41
Nivel 4	967,88	225,97	77,72	298,46	1.570,03	18.762,69	51,69	620,23
Nivel 5	949,07	222,54	77,72	292,90	1.542,23	18.429,01	50,71	608,47
Nivel 6	915,58	217,66	77,72	283,31	1.494,26	17.853,45	48,92	587,01
Nivel 7	910,68	217,42	77,72	282,02	1.487,84	17.776,37	48,63	583,52
Grupo 5								
Nivel 1	907,89	218,37	77,72	281,56	1.485,54	17.748,74	48,51	582,10
Nivel 2	887,72	215,57	77,72	275,82	1.456,83	17.404,24	47,41	568,91
Nivel 3	888,39	214,87	77,72	275,81	1.456,79	17.403,75	47,44	569,30
Grupo 6								
Nivel 1	877,97	206,40	77,72	271,09	1.433,18	17.120,49	46,89	562,71
Nivel 2	877,97	206,40	77,72	271,09	1.433,18	17.120,49	46,89	562,71
Nivel 3	765,21	181,50	67,76	236,68	1.251,14	14.945,98	0,00	0,00
Nivel 4	765,21	181,50	67,76	236,68	1.251,14	14.945,98	0,00	0,00
Nivel 5	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-
Nivel 6	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-

(*) Complemento ex categoría = cubre diferencia entre salario actual y salario propuesto para las personas que actualmente filian la categoría.

(**) Se abonará el Salario Mínimo Interprofesional en vigor para el año de referencia

R-202200069



AÑO 2022
1,75%

Nivel	SALARIO B A S E	P L U S CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PP EXTRAS	COMPUTO MENSUAL	COMPUTO ANUAL	VALOR PER. ANTIG.	
							MES	AÑO
Grupo 1								
Nivel 1	1.511,17	301,96	79,08	453,28	2.345,50	28.066,86	80,72	968,59
Grupo 2								
Nivel 1	1.315,33	275,84	79,08	397,79	2.068,05	24.737,49	70,25	842,98
Nivel 1	1.315,33	275,84	79,08	397,79	2.068,05	24.737,49	70,25	842,98
Nivel 2	1.233,80	261,70	79,08	373,88	1.948,46	23.302,49	65,89	790,63
Nivel 2	1.206,13	258,87	79,08	366,25	1.910,33	22.844,92	64,42	773,01
Nivel 3	1.149,72	251,13	79,08	350,21	1.830,14	21.882,61	61,42	737,10
Nivel 3	1.133,06	251,13	79,08	346,05	1.809,32	21.632,70	60,53	726,31
Nivel 4	1.069,93	240,49	79,08	327,60	1.717,11	20.526,20	57,14	685,67
Grupo 3								
Nivel 1	1.036,63	237,68	79,08	318,58	1.671,96	19.984,46	55,37	664,49
Nivel 2	1.065,19	240,49	79,08	326,42	1.711,19	20.455,17	56,90	682,78
Nivel 3	1.004,68	232,75	79,08	309,36	1.625,87	19.431,37	53,65	643,84
Grupo 4								
Nivel 1	1.065,19	240,49	79,08	326,42	1.711,19	20.455,17	56,90	682,78
Nivel 2	1.008,24	232,75	79,08	310,25	1.630,32	19.484,81	53,87	646,47
Nivel 2	999,02	231,36	79,08	307,60	1.617,06	19.325,65	53,37	640,42
Nivel 3	984,81	229,93	79,08	303,69	1.597,51	19.091,04	52,59	631,08
Nivel 4	965,68	226,43	79,08	298,03	1.569,22	18.751,52	51,59	619,12
Nivel 5	931,60	221,46	79,08	288,27	1.520,41	18.165,88	49,77	597,28
Nivel 5	926,61	221,22	79,08	286,96	1.513,88	18.087,46	49,48	593,73
Grupo 5								
Nivel 1	923,77	222,19	79,08	286,49	1.511,54	18.059,34	49,36	592,28
Nivel 2	903,25	219,34	79,08	280,65	1.482,32	17.708,81	48,24	578,87
Nivel 2	903,93	218,63	79,08	280,64	1.482,28	17.708,32	48,27	579,26
Grupo 6								
Nivel 1	893,34	210,01	79,08	275,84	1.458,27	17.420,10	47,71	572,55
Nivel 1	893,34	210,01	79,08	275,84	1.458,27	17.420,10	47,71	572,55
Nivel 2	778,60	184,68	68,94	240,82	1.273,04	15.207,53	0,00	0,00
Nivel 2	778,60	184,68	68,94	240,82	1.273,04	15.207,53	0,00	0,00
Nivel 3	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-
Nivel 3	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-

(*) Complemento ex categoría = cuore diferencia entre salario actual y salario propuesto para las personas que actualmente tienen la categoría.

(**) Se abonará el Salario Mínimo Interprofesional en vigor para el año de referencia

R-202200069



AÑO 2023
1,75%

Nivel	Descripción	SALARIO B.A.S.E	P.L.U.S CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PP EXTRAS	COMIPTO MENSUAL	COMIPTO ANUAL	VALOR PER. ANTIG.	
								MES	AÑO
Grupo 1									
Nivel 1	Técnico/a Titulado Superior	1.537,61	307,25	80,47	461,21	2.386,54	28.558,03	82,13	985,54
Grupo 2									
Nivel 1	Técnico/a Titulado No Superior	1.338,35	280,67	80,47	404,75	2.104,24	25.170,39	71,48	857,73
Nivel 1	Jefatura Técnico Fabricación	1.338,35	280,67	80,47	404,75	2.104,24	25.170,39	71,48	857,73
Nivel 2	Jefatura de reparto y ventas	1.255,39	266,28	80,47	380,42	1.982,56	23.710,28	67,04	804,47
Nivel 2	Jefatura 1.º Administración	1.227,23	263,40	80,47	372,66	1.943,76	23.244,71	65,54	786,53
Nivel 3	Jefatura 2.º Administración	1.169,84	255,52	80,47	356,34	1.862,17	22.265,56	62,50	750,00
Nivel 3	Encargado/a General	1.152,89	255,52	80,47	352,10	1.840,98	22.011,28	61,59	739,02
Nivel 4	Jefatura Máquinas	1.088,65	244,70	80,47	333,34	1.747,16	20.885,41	58,14	697,67
Grupo 3									
Nivel 1	Encargado/a Turno	1.054,77	241,84	80,47	324,15	1.701,22	20.334,19	56,34	676,12
Nivel 2	Experto/a	1.083,83	244,70	80,47	332,13	1.741,13	20.813,14	57,89	694,72
Nivel 3	Encargado/a Sección	1.022,26	236,83	80,47	314,77	1.654,32	19.771,42	54,59	655,11
Grupo 4									
Nivel 1	Profesional 1.º administrativo	1.083,83	244,70	80,47	332,13	1.741,13	20.813,14	57,89	694,72
Nivel 2	Profesional 2.º Administrativo	1.025,88	236,83	80,47	315,68	1.658,85	19.825,79	54,82	657,79
Nivel 2	Profesional 1.º oficios aux	1.016,50	235,41	80,47	312,98	1.645,36	19.663,85	54,30	651,63
Nivel 3	Mquinista	1.002,05	233,95	80,47	309,00	1.625,47	19.425,13	53,51	642,13
Nivel 4	Profesional 2.º oficios aux	982,58	230,39	80,47	303,24	1.596,68	19.079,67	52,50	629,95
Nivel 5	Profesional 3.º oficios aux	947,90	225,34	80,47	293,31	1.547,02	18.483,78	50,64	607,73
Nivel 5	Jefatura línea (antiguo "Capataz Encargado operarios")	942,83	225,10	80,47	291,98	1.540,37	18.403,99	50,34	604,12
Grupo 5									
Nivel 1	Auxiliar Administrativo/a	939,94	226,08	80,47	291,50	1.537,99	18.375,38	50,22	602,65
Nivel 2	Ayudante de maquinista	919,06	223,18	80,47	285,56	1.508,27	18.018,72	49,08	589,00
Nivel 2	Operario/a especializado/a y carretillero/a	919,75	222,45	80,47	285,55	1.508,22	18.018,21	49,12	589,40
Grupo 6									
Nivel 1	Operario/a Manipulador	908,97	213,69	80,47	280,66	1.483,79	17.724,95	48,55	582,57
Nivel 1	Operario/a de Limpieza	908,97	213,69	80,47	280,66	1.483,79	17.724,95	48,55	582,57
Nivel 2	Operario/a Manipulad. de iniciación	792,22	187,91	70,15	245,03	1.295,32	15.473,67	0,00	0,00
Nivel 2	Operario/a	792,22	187,91	70,15	245,03	1.295,32	15.473,67	0,00	0,00
Nivel 3	Portero/a **	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-
Nivel 3	Ordenanza **	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-

(*) Complemento ex categoría -> cubre diferencia entre salario actual y salario propuesto para las personas que actualmente tienen la categoría.

(**) Se abonará el Salario Mínimo Interprofesional en vigor para el año de referencia

R-202200069



AÑO 2024

1,50%

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PP EXTRAS	COMPUTO MENSUAL	COMPUTO ANUAL	VALOR PER. ANTIG. MES	AÑO
Grupo 1								
Nivel 1	1.560,68	311,85	81,67	468,13	2.422,34	28.986,40	83,36	1.000,33
Grupo 2								
Nivel 1	1.358,42	284,88	81,67	410,83	2.135,80	25.547,95	72,55	870,60
Nivel 2	1.358,42	284,88	81,67	410,83	2.135,80	25.547,95	72,55	870,60
Nivel 3	1.274,23	270,28	81,67	386,13	2.012,30	24.065,94	68,04	816,53
Nivel 4	1.245,64	267,36	81,67	378,25	1.972,92	23.593,38	66,53	798,33
Nivel 5	1.187,39	259,35	81,67	361,69	1.890,10	22.599,54	63,44	761,25
Nivel 6	1.170,18	259,35	81,67	357,38	1.868,59	22.341,45	62,51	750,11
Nivel 7	1.104,98	248,37	81,67	338,34	1.773,36	21.198,69	59,01	708,13
Grupo 3								
Nivel 1	1.070,59	245,46	81,67	329,01	1.726,74	20.639,20	57,19	686,26
Nivel 2	1.000,09	248,37	81,67	337,12	1.767,25	21.125,34	58,76	705,15
Nivel 3	1.037,59	240,38	81,67	319,49	1.679,14	20.067,99	55,41	664,94
Grupo 4								
Nivel 1	1.100,09	248,37	81,67	337,12	1.767,25	21.125,34	58,76	705,15
Nivel 2	1.041,27	240,38	81,67	320,41	1.683,74	20.123,18	55,64	667,65
Nivel 3	1.031,75	238,94	81,67	317,67	1.670,04	19.958,81	55,12	661,41
Nivel 4	1.017,08	237,46	81,67	313,63	1.649,85	19.716,51	54,31	651,76
Nivel 5	997,32	233,85	81,67	307,79	1.620,63	19.365,87	53,28	639,40
Nivel 6	962,12	228,72	81,67	297,71	1.570,23	18.761,04	51,40	616,85
Nivel 7	956,97	228,47	81,67	296,36	1.563,48	18.680,05	51,10	613,18
Grupo 5								
Nivel 1	954,04	229,47	81,67	295,88	1.561,06	18.651,01	50,97	611,69
Nivel 2	932,85	226,52	81,67	289,84	1.530,89	18.289,00	49,82	597,83
Nivel 3	933,55	225,79	81,67	289,83	1.530,85	18.288,49	49,85	598,24
Grupo 6								
Nivel 1	922,60	216,89	81,67	284,87	1.506,04	17.990,83	49,28	591,31
Nivel 2	922,60	216,89	81,67	284,87	1.506,04	17.990,83	49,28	591,31
Nivel 3	804,11	190,73	71,20	248,71	1.314,75	15.705,77	0,00	0,00
Nivel 4	804,11	190,73	71,20	248,71	1.314,75	15.705,77	0,00	0,00
Nivel 5	-	-	-	-	SMI	SMI	SMI	SMI
Nivel 6	-	-	-	-	SMI	SMI	SMI	SMI

(*) Complemento ex categoría - cubre diferencia entre salario actual y salario propuesto para las personas que actualmente tienen la categoría.
 (**) Se abonará el Salario Mínimo Interprofesional en vigor para el año de referencia

R-202200069



AÑO 2025
1,-50%

Nivel	DESCRIPCIÓN	SALARIO B.A.S.E.	PLUS CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PP EXTRAS	COMPUTO MENSUAL	COMPUTO ANUAL	VALOR PER. ANTIG.	
								MES	AÑO
Grupo 1									
Nivel 1	Técnico/a Titulado Superior	1.584,09	316,53	82,90	475,16	2.458,67	29.421,20	84,61	1.015,33
Grupo 2									
Nivel 1	Técnico/a Titulado No Superior	1.378,80	289,15	82,90	416,99	2.167,84	25.931,17	73,64	883,66
Nivel 1	Jefatura Técnico Fabricación	1.378,80	289,15	82,90	416,99	2.167,84	25.931,17	73,64	883,66
Nivel 2	Jefatura de reparto y ventas	1.293,34	274,33	82,90	391,92	2.042,49	24.426,92	69,07	828,78
Nivel 2	Jefatura 1.ª Administración	1.264,33	271,37	82,90	383,92	2.002,52	23.947,28	67,53	810,31
Nivel 3	Jefatura 2.ª Administración	1.205,20	263,24	82,90	367,11	1.918,45	22.938,53	64,39	772,67
Nivel 3	Encargado/a General	1.187,74	263,24	82,90	362,74	1.896,62	22.676,57	63,45	761,36
Nivel 4	Jefatura Máquinas	1.121,55	252,10	82,90	343,41	1.799,96	21.516,67	59,90	718,76
Grupo 3									
Nivel 1	Encargado/a Turno	1.086,65	249,14	82,90	333,95	1.752,64	20.948,79	58,05	696,56
Nivel 2	Experto/a	1.116,59	252,10	82,90	342,17	1.793,76	21.442,22	59,64	715,72
Nivel 3	Encargado/a Sección	1.053,16	243,99	82,90	324,29	1.704,33	20.369,01	56,24	674,91
Grupo 4									
Nivel 1	Profesional 1.ª administrativo	1.116,59	252,10	82,90	342,17	1.793,76	21.442,22	59,64	715,72
Nivel 2	Profesional 2.ª Administrativo	1.056,89	243,99	82,90	325,22	1.708,99	20.425,03	56,47	677,67
Nivel 2	Profesional 1.ª oficios aux	1.047,23	242,53	82,90	322,44	1.695,09	20.258,19	55,94	671,33
Nivel 3	Maquinista	1.032,34	241,02	82,90	318,34	1.674,60	20.012,25	55,13	661,54
Nivel 4	Profesional 2.ª oficios aux	1.012,27	237,36	82,90	312,41	1.644,94	19.656,36	54,08	648,99
Nivel 5	Profesional 3.ª oficios aux	976,55	232,15	82,90	302,18	1.593,78	19.042,46	52,18	626,10
Nivel 5	Jefatura línea (antiguo "Capataz Encargado operarios")	971,33	231,90	82,90	300,81	1.586,93	18.960,25	51,86	622,38
Grupo 5									
Nivel 1	Auxiliar Administrativo/a	968,35	232,91	82,90	300,31	1.584,47	18.930,78	51,74	620,86
Nivel 2	Ayudante de maquinista	946,84	229,92	82,90	294,19	1.553,85	18.563,33	50,57	606,80
Nivel 2	Operario/a especializado/a y carretillero/a	947,55	229,18	82,90	294,18	1.553,81	18.562,81	50,60	607,21
Grupo 6									
Nivel 1	Operario/a Manipulador	936,44	220,14	82,90	289,15	1.528,63	18.260,69	50,02	600,18
Nivel 1	Operario/a de Limpieza	936,44	220,14	82,90	289,15	1.528,63	18.260,69	50,02	600,18
Nivel 2	Operario/a Manipulad. de iniciación	816,17	193,59	72,27	252,44	1.334,47	15.941,36	0,00	0,00
Nivel 2	Operario/a	816,17	193,59	72,27	252,44	1.334,47	15.941,36	0,00	0,00
Nivel 3	Portero/a **	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-
Nivel 3	Ordenanza **	-	-	-	-	SMI	SMI	-	-

(*) Complemento ex categoría = cuantía diferencia entre salario actual y salario propuesto para las personas que actualmente tienen la categoría.

(**) Se abonará el Salario Mínimo Interprofesional en vigor para el año de referencia

R-202200069

