

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2297

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Lacasa, S.A.U.**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Lacasa, S.A.U.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Lacasa, S.A.U., para los años 2019 al 2022 (código de convenio 50002792011995), suscrito el día 19 de noviembre de 2021 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT) recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 22 de noviembre de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 4 de abril de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DE LACASA, S.A.U.

##### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado una vez legitimadas las partes y reconociéndose con plena capacidad negociadora:

- Por la empresa: Don Norberto Izuel Palacio  
Don Javier Zarzoso Calvo
- Por los trabajadores: Doña Raquel Marcos Hernández (presidenta del comité).  
Doña María Carmen Gracia Solanas  
Doña María Carmen Luis Bayo  
Don Santiago Cistue Toro  
Don Celestino Barrera Rodríguez  
Don José Ignacio Lamata Ibáñez  
Doña Yolanda Aína Martínez  
Don Francisco Javier Gómez Valencia  
Don Javier L. Hernández Bonet

Todo ello conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1. Ámbito territorial.*

El convenio será aplicable al centro de trabajo de Utebo (Zaragoza), existente en la actualidad de la empresa Lacasa, S.A.U., que a partir de ahora se denominará la empresa.

*Artículo 2. Ámbito funcional.*

Las disposiciones de este convenio colectivo regularán las relaciones laborales en el centro de trabajo de Lacasa, S.A.U., dedicada a la fabricación de chocolates, grajeados, turrone, caramelos y dulces.

*Artículo 3. Ámbito personal.*

El convenio colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en la empresa. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral ni al que este sujeto a la relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

*Artículo 4. Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, ratificándose el día siguiente a su publicación en el BOPZ. El presente convenio colectivo tendrá vigencia para cuatro años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

*Artículo 5. Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia. Ambas partes se someten a los procedimientos establecidos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzar acuerdo.

Si no mediara la denuncia expresa, el convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna por la tácita reconducción y en el caso de ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en tanto en cuanto no se pacte el nuevo convenio se mantendrá la vigencia de las cláusulas normativas hasta el máximo previsto legalmente.

*Artículo 6. Efectos.*

El presente convenio obliga como ley, entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e 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 deberá ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas podrán ser objeto de compensación o absorción con todas las existentes en el momento de entrada en vigor del convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este convenio cuando las nuevas, establecidas por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, subsistirá el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

*Artículo 7. Concurrencia de convenios.*

El presente convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de la empresa y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

*Artículo 8. Interpretación del convenio.*

Se establece una comisión paritaria que tendrá como funciones la interpretación del convenio, el seguimiento del conjunto de los acuerdos, la adaptación, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación de las disposiciones que se pacten en el convenio, así mismo esta



Comisión solventará las discrepancias que pudieran surgir respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En el caso de inaplicación del convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 E.T., en los plazos y procedimientos reflejados en dicha norma.

Dicha comisión estará compuesta por los miembros del comité de empresa y por representantes empresariales.

Ambas partes podrán ser asistidas de asesores, con voz pero sin voto.

Las decisiones de la comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación, en el plazo máximo de treinta días.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### ORGANIZACIÓN INTERNA, PRODUCTIVIDAD

#### Artículo 9. *Organización del trabajo, movilidad funcional y geográfica.*

1. La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, informando de estas modificaciones que se produzcan al comité de empresa.

2. La empresa, atendiendo a razones técnicas, económicas, de producción o de organización, podrá mover funcionalmente a su personal para realizar funciones de cualquier índole dentro del grupo profesional al que pertenezca, así como trasladar a otros centros de trabajo de la empresa a los trabajadores que por las causas anteriormente expuestas, justifiquen tal traslado.

3. Por el especial cometido y actividad principal de la empresa (fabricación de turrónes, mazapanes, chocolates, grajeados, caramelos y dulces), se establecen los siguientes periodos anuales de campaña:

a) Campaña de Navidad (turrónes y mazapanes).

La campaña de Navidad se iniciará según designe la empresa y atendiendo a razones técnicas y organizativas, en el periodo junio/agosto, finalizando en el mes de noviembre/diciembre, si bien dependerá, si bien dependerá, en todo caso, de las necesidades de comercial adaptadas a fabricación.

b) Campaña escolar (productos infantiles).

La campaña escolar se inicia finalizadas las vacaciones estivales y su duración comprenderá hasta el mes de junio en el supuesto de que la demanda de productos así lo permita, pudiendo darse el caso de posibles interrupciones de producción a lo largo de esta campaña, y por la tanto tener el carácter de intermitente.

c) Campaña productos dietéticos.

Esta campaña de productos dietéticos no tiene fecha de inicio ni de finalización previsible, ya que depende de que las empresas de dietéticos contraten con esta empresa la fabricación y envasado de estos productos.

d) Campaña de Pascua.

La campaña de Pascua comenzará a comienzos de año y finalizará, aproximadamente, en Semana Santa. En esta campaña se realizará la fabricación y envasado de los distintos formatos de grajeados y fabricación de los huevos de Pascua.

No obstante, en la duración de las citadas campañas, la empresa podrá prolongarla a los trabajadores necesarios para realizar las tareas de desmontaje y limpieza de las líneas utilizadas u otras tareas similares, finalizando el periodo de campaña para ellos con la finalización de las citadas tareas.

#### Artículo 10. *Sistemas de rendimiento.*

De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, se puede establecer el trabajo por tarea o por sistemas de prima a la productividad, de tal modo que al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad corresponda la remuneración que el trabajador tenga señalada en convenio de acuerdo con su especialidad profesional.

Los incentivos podrán ser colectivos (equipos, cadenas, etc.) o individuales, según aconsejen las circunstancias de trabajo, se crearán nuevos incentivos o se incrementaran los existentes, de forma individual y por parte unilateral de la empresa a todos aquellos trabajadores que teniendo en cuenta la aptitud, atención, interés o cualquier causa de índole subjetivo aumenten el rendimiento o la cantidad y calidad de producción.



La empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente o incluso suprimir estos incentivos de forma individual cuando dejen de cumplirse cualquiera de los anteriores puntos antes expuestos. Asimismo, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa, por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más los aumentos por antigüedad, según el artículo 28.

Artículo 11. *Productividad.*

a) Con objeto de premiar la productividad de los trabajadores, se crea una prima-incentivo, que será de devengo trimestral y se calculará según fórmula:

$$\text{Año anterior: } \frac{\text{Núm. de kilogramos}}{\text{Núm. de personas/media}} = \text{KG/personas/mes}$$

$$\text{Año actual: } \frac{\text{Núm. de kilogramos}}{\text{Núm. de personas/media}} = \text{KG/personas/mes}$$

\*\*\*\*\*

$$\frac{\text{Núm. actual de kilos}}{\text{Núm. anterior de kilos/persona/mes}} = \text{Núm. de personas que se hubieran necesitado}$$

\*\*\*\*\*

Número de personas que se hubieran necesitado  
 Menos: Número de personas que han intervenido (media actual)  
 Igual: «X» Número de personas ahorradas

\*\*\*\*\*

«X» Número de personas ahorradas × Coste medio salarial =  
 25% = Se destina a la inversión.  
 25% = Se destina a ahorro de la empresa.

50% = Se reparte a los trabajadores, a partes iguales, que en un periodo de doce meses hayan trabajado, al menos, ocho meses, y/o en veinticuatro meses hayan trabajado doce.

En base a estos cálculos, podría darse una productividad negativa, la cual correrá a cargo de la empresa, cuando sea positiva, será de pago trimestral y se repartirá a partes iguales a los trabajadores que intervengan en mano de obra directa, teniendo en cuenta el periodo de trabajo de ocho meses entre doce. Cuando se falte al trabajo en el trimestre de referencia dos días sin justificación o se esté en situación de incapacidad laboral diez días hábiles quedará sin efecto la mencionada prima.

b) Para aumentar la productividad y evitar absentismo laboral en cualquiera de sus supuestos, se crea un plus mensual para todos los trabajadores con jornada completa de acuerdo con la tabla salarial anexa.

Dicho plus, en concepto de asistencia, quedará sin efecto durante un mes completo, cuando se produzca cualquier tipo de ausencia al trabajo, absentismo, cuando se produzcan faltas de puntualidad de acuerdo con el capítulo octavo de faltas y sanciones de este convenio o cuando no se complete la jornada y no se justifique.

—Retraso inferior a cinco minutos al tercer día dentro de un periodo de treinta días naturales, quedará sin efecto la citada prima.

—Un retraso entre cinco y treinta minutos se perderá la citada prima.

—Un retraso de más de treinta minutos se perderá la citada prima y habrá una penalización suplementaria de media jornada de trabajo y sueldo.

—Durante el periodo de vacaciones, que será considerado como presencia en el trabajo, este plus se devengará con total normalidad



### CAPÍTULO TERCERO

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

La clasificación del personal por sus funciones, aptitudes, nivel retributivo y modalidades de contratación será competencia de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

La empresa establecerá un sistema de promoción interna, mediante un reglamento interno creado a tal fin, en cuyo desarrollo y practica colaborará el comité de empresa, de acuerdo con criterios específicos, tales como polivalencia, rendimiento en los puestos de trabajo, disponibilidad, etc., definiendo los grupos y especialidades profesionales, según lo establecido con el anexo tablas salariales del presente convenio colectivo. Así mismo, la empresa pondrá en marcha un programa de formación continua, para desarrollar la polivalencia del personal en los puestos de trabajo, creando a su vez unos incentivos de productividad.

En el caso que la empresa necesite personal titulado o experimentado en algún área de la empresa, se dará preferencia al personal de plantilla para cubrir dicho puesto de trabajo, sometiendo a todos los aspirantes de la vacante a cubrir, a las pruebas de valoración que la empresa estime oportunas.

### CAPÍTULO CUARTO

#### INGRESOS Y CESES

##### Artículo 13. *Periodo de prueba.*

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos titulados:	Seis meses
Titulados grado superior contrato prácticas:	Dos meses
Titulados grado medio contrato prácticas:	Un mes
Contratos para la formación:	Un mes
Resto de personal:	Dos meses

Durante los periodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin previo aviso ni derecho a indemnización. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, y dentro de la misma especialidad profesional, bajo cualquier modalidad de contratación.

El periodo de prueba seguirá contando, independientemente del cambio de campaña o año de trabajo, hasta el límite establecido en este artículo, siempre que las funciones que se realicen sean análogas.

El trabajador percibirá durante el periodo de prueba la retribución que corresponda a la especialidad profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

##### Artículo 14. *Clasificación del personal según permanencia.*

El personal ocupado en la empresa se clasifica según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral en fijo, interino y eventual.

##### 1. Personal fijo, en este personal se distinguirán dos clases:

##### 1.1 De carácter continuo.

1.2 De carácter discontinuo intermitente de campaña. Es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa pero que actúa intermitentemente en la campaña/s que se detallan en el artículo 9.3. El llamamiento del personal fijo/discontinuo se regirá de acuerdo a las necesidades que marque producción, efectuando la empresa el orden de llamamiento para cada una de las campañas atendiendo a la aptitud, atención, asiduidad, responsabilidad e interés dentro de las diferentes áreas de trabajo, así como a la polivalencia de los trabajadores fijos/discontinuos, dentro de la misma especialidad profesional; en el desarrollo

# N P O B

y práctica del llamamiento, de acuerdo a los criterios establecidos, será participe el comité de empresa. El cese de estos trabajadores se irá efectuando conforme terminen los trabajos para los que fueron contratados, según disminuyan las pautas de producción, y con el mismo criterio con el que fueron llamados.

2. Interino, es el que se admite de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo de cualquiera de las clases que se establecen anteriormente: Incapacidad temporal, en excedencia forzosa, suspensión de empleo y sueldo, en disfrute de vacaciones, permisos o en otras causas análogas; en el supuesto de que el sustituido no se incorpore a su puesto de trabajo el sustituto no consolidará como fijo este puesto de trabajo.

La duración de las relaciones jurídico-laborales con el personal interino será la exigida por la circunstancia que motiva su nombramiento.

3. Eventual, es el que se contrata para tareas de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivo su admisión.

La empresa podrá solamente contratar trabajadores eventuales, cuando hubiese sido llamado al trabajo la totalidad del personal fijo de carácter discontinuo de campaña, de su misma especialidad y en el caso de que tal admisión afecte a la sección y grupo profesional en que existan trabajadores de tal naturaleza. Los trabajadores eventuales, cuando lleven ocupados en la empresa cuatro campañas consecutivas y sin interrupción por el motivo que sea, se convertirán en trabajadores fijos discontinuos para la campaña que hubieran desarrollado las tareas para las que fueron contratados. Las campañas consecutivas deberán ser de la misma índole, es decir de Navidad, o escolar, o dietéticos o Pascua.

#### Artículo 15. *Contrato en prácticas o para la formación.*

La empresa se reserva aplicar las modalidades de contratación, tan amplias como lo permitan las disposiciones legales vigentes o los usos y costumbres del sector, el personal que sea contratado al amparo del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, con contrato en prácticas o para la formación, en cuanto a la duración del contrato, no podrán ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Si estos contratos se hubieran concertado por tiempo inferior al máximo establecido, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato. La retribución dentro de la especialidad profesional asignada al trabajador en relación a la tabla salarial anexa, será la siguiente:

Contrato en prácticas:	60% primer año de vigencia del contrato. 75% segundo año de vigencia del contrato.
Contrato para la formación:	60% primer año de vigencia del contrato. 75% segundo año de vigencia del contrato.

#### Artículo 16. *Extinción.*

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la ley:

1. En función de la fecha de terminación de los contratos y/o sus prórrogas.
2. Por despidos según Real Decreto legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores.
3. Por no superar un periodo de prueba.
4. Al finalizar una campaña, obra o servicio determinado, teniendo en cuenta que los trabajadores fijos discontinuos no extinguen su contrato de trabajo al finalizar una campaña, sino que este queda suspendido.
5. Por cese voluntario del trabajador.

#### Artículo 17. *Liquidación.*

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos.

La empresa realizará la transferencia de pago con fecha tope el último día del mes al que alude la liquidación o la mensualidad ordinaria.

#### Artículo 18. *Cese voluntario.*

Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico y administrativo:	Un mes.
Resto del personal:	Una semana.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal, exigiéndole además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo de preaviso.

## CAPÍTULO QUINTO

### JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

#### Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas un año natural, tanto en jornada partida como para la continua, pudiéndose distribuir en la empresa de la manera más conveniente a sus necesidades.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo, siendo los tiempos de descanso a cuenta del trabajador.

El horario y turnos se especifican en las tablas anexas, reservándose la empresa lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El horario y turnos que regirán serán los establecidos en el anexo de tablas de horarios, los distintos turnos serán establecidos en función de las necesidades del servicio pudiendo establecerse uno, dos o tres turnos, e incluso jornada partida en las secciones de: Almacén de materias primas, Almacén de Producto Terminado, Mantenimiento, Calidad e I+D.

Las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuando alcancen un porcentaje igual o superior al 10%, de la suma de plantilla fija y fija discontinua, para preveer discrepancias y aprobar los turnos u horarios que se soliciten, se someterán a un estudio por parte de la empresa y el comité de empresa, en el que se tendrá en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa, como refiere el artículo 37.6, así como las necesidades que el trabajador tenga para compaginar horarios dentro de su unidad familiar.

#### Artículo 20. *Ampliación de la jornada.*

La empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan por razón de avería en las instalaciones, retrasos imprevisibles a causa de abastecimiento de materias primas u otras, por causas de fuerza mayor, ordenar la continuación de la jornada, abonándose como horas extraordinarias o compensándose con tiempo de descanso, las que excedan de la jornada ordinaria.

Se estudiará la posibilidad de efectuar en ciertos periodos del año un cuarto turno.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, o anticipar la entrada o salida, alternativamente, a elección de la empresa.

El personal de transportes de larga distancia quedará sujeto al régimen legal específico vigente para el mismo.

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales, tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en la época del año que, de común acuerdo, establezca la dirección de la empresa y los trabajadores, excluyéndose como periodo vacacional la época de campaña de Navidad.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales sin más excepción que las de conservación, reparación y similares. En los turnos organizados prevalecerá en la elección de estos aquellos trabajadores que tengan cargas familiares dependientes.

El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdos de las partes.

En cualquiera de los casos, se publicará con la suficiente antelación en los tableros de anuncios de la empresa, o, en su defecto, cada trabajador será informado por escrito del periodo de vacaciones que le corresponda.

El periodo para el cálculo de vacaciones será desde primeros de julio hasta el 30 de junio del personal que no lleve en la empresa un año.



Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en el periodo citado, ya sea el personal fijo, eventual de campaña o contratado por tiempo determinado. Los que ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional, según el número de días en alta, multiplicado por el coeficiente 0,0835, redondeando las fracciones decimales hacia el entero superior.

En el año natural en que un trabajador decida jubilarse, disfrutará de treinta días naturales adicionales de vacaciones.

## CAPÍTULO SEXTO

### PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 22. *Licencias.*

1. 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) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la comunidad autónoma, el plazo será de cinco días. En los casos de enfermedad grave y siempre que dure la hospitalización se podrá disfrutar del permiso de forma interrumpida.

c) Un día en las intervenciones quirúrgicas con anestesia epidural, que no precisen de hospitalización superior a veinticuatro horas ni reposo domiciliario, el grado de parentesco será el mismo que el punto anterior de este artículo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta 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 laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

2. Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ello, y previo permiso de la empresa, tendrá el carácter de faltas justificadas si se acreditan debidamente, pero no de permisos abonables, salvo en los casos que supongan visita a médico especialista, por el tiempo indispensable para la asistencia a dicho facultativo, por entender que existe enfermedad en proceso de observación o curación.

Las licencias que se refiere al apartado 1 b) y 1 c), se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación el mismo día de su reincorporación al trabajo. La gravedad de la enfermedad quedará demostrada con justificante de hospitalización superior a un día, dictamen expreso de un médico o decisión del tribunal establecido en el artículo 43.1, último párrafo.

Una misma enfermedad grave solamente dará derecho a un permiso al año.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas del convenio más antigüedad si cumple los requisitos establecidos en el artículo 28 del presente convenio.

#### Artículo 23. *Para estudios.*

Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo

necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado por los menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor o los que el trabajador debe sufrir para su incorporación a otra empresa.

*Artículo 24. Licencias sin sueldo.*

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedido dentro del mes siguiente siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la empresa extenderá la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

La empresa concederá licencias sin sueldo para los exámenes de conducir, siempre y cuando sea fuera de campaña.

*Artículo 25. Antigüedad en licencias.*

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas de este capítulo, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

*Artículo 26. Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas:

1. VOLUNTARIA:

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la empresa con una antigüedad en la misma de, al menos, un año.

Son condiciones indispensables para su concesión los siguientes requisitos:

a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, que se le ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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

2. FORZOSA:

Se concederá la excedencia forzosa al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter interstatal, estatal de nacionalidad, regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud del nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u Organos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

c) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y amparados en este apartado deberán efectuar los mismos tramites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del periodo comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia voluntaria o forzosa o de sus prórrogas, el trabajador deberá notificar a la empresa, de modo fehaciente y por escrito su



voluntad de reincorporarse, bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo se entenderá renuncia a su puesto de trabajo y rescinde su relación laboral.

En todos los casos de excedencia, contemplados y por mientras estas duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo de salario, ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario, como en lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO

##### CONDICIONES ECONÓMICAS

###### Artículo 27. *Retribuciones.*

La retribución de los trabajadores será con carácter general la establecida en la tabla salarial anexa, devengándose el salario en proporción al tiempo trabajado.

###### Artículo 28. *Antigüedad.*

Los trabajadores al servicio de la empresa con anterioridad al 5 de septiembre de 1994 tendrán derecho a un máximo de siete trienios por razón de antigüedad, a excepción del personal que a esta fecha percibiera el máximo anterior de ocho trienios. El importe de cada trienio será el que figura en las tablas de salario anexas.

Este complemento de antigüedad se abonará en las doce mensualidades naturales y por noventa días de gratificación extraordinaria, siempre que se devengue el salario base.

Los trabajadores tendrán derecho a este plus en el momento de cumplir treinta y seis meses en la empresa, exceptuando el personal incorporado a partir de la fecha antes citada, que no tendrá derecho a este plus.

###### Artículo 29. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 10:00 horas P.M. y las 6:00 horas A.M. percibirá por cada ocho horas trabajadas en este tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada especialidad se fija en el anexo salarial.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realicen la función durante la noche o aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna.

###### Artículo 30. *Plus de ayuda escolar.*

Los trabajadores que, teniendo un hijo escolarizado de hasta 6 años de edad, entreguen a la empresa un recibo del pago del centro escolar y libro de familia para acreditar tal vínculo, percibirán un importe de 30 euros mensuales (doce mensualidades), comenzando a percibirlo, sin efectos retroactivos, en el mes que entregue la documentación anteriormente citada, y cesando su percepción en el mes que el hijo cumpla los 6 años de edad. Cada hijo genera un único derecho a este plus ante la situación de que ambos progenitores, o quienes ostenten la guarda legal, trabajen en la empresa.

###### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Ante la situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo de pérdidas de materias primas, demora en el abastecimiento de materias primas, por causas del transporte y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, serán de obligada realización.
- c) Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, serán de voluntaria aceptación por el trabajador y se considerarán como horas extraordinarias estructurales. Debiendo de ser realizadas, estas horas, si no se cubren de forma voluntaria, mediante el sistema que implante la empresa y el comité, por cuadrantes, sorteo u otro método, teniendo en estos casos la consideración de obligatorias. Se abonarán según la tarifa de horas tipo 2 de las tablas salariales anexas.



Cuando sea posible se procurará la contratación temporal o a tiempo parcial, previstos en las disposiciones generales.

La dirección y el comité de empresa velarán por el cumplimiento de estas normas.

La dirección general de la empresa informará periódicamente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, estas horas extraordinarias se abonarán con los valores que figuran para cada especialidad en el anexo correspondiente o se compensarán con tiempo de descanso.

#### Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

##### 1. PAGA EXTRA DE VERANO.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, consistente en el importe de una mensualidad de treinta días de salario base convenio y antigüedad, según tablas anexas del convenio colectivo.

##### 2. PAGA EXTRA DE DICIEMBRE.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre, antes del día 22, consistente en el importe de una mensualidad de treinta días de salario base convenio y antigüedad, según tablas anexas del convenio colectivo.

##### 3. PAGA EXTRA DE BENEFICIOS.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en doce fracciones, consistente en el importe de un mes de treinta días de salario base, según anexo salarial más la antigüedad que corresponda a treinta días.

### CAPÍTULO OCTAVO

#### FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 33. *Faltas.*

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y en especial por el presente convenio.

Asimismo, se considerarán faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la empresa.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, transcendencia y malicia en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 34. *Clasificación de faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en las veinticuatro primeras horas la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada (aun cuando sea por breve tiempo).
4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
5. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
6. La falta de higiene y aseo, sobre todo después de la utilización de los váteres y urinarios.
7. No comunicar los cambios de domicilio.
8. No comunicar con la antelación suficiente una falta al trabajo cuando esta se tenga prevista.
9. No comunicar con la diligencia debida las alteraciones personales o familiares que puedan afectar a procesos administrativos o a prestaciones sociales.



Artículo 35. *Clasificación de faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Falta de uno o dos días al trabajo, sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. No cumplir las normas de seguridad y/o calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.
6. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
8. Fumar en cualquier punto de las instalaciones de la empresa.
9. Comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (equipos de protección individual).
10. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
11. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la desobediencia de las órdenes y/o instrucciones de los superiores y la falta de supervisión debida, en el caso de tener asignadas responsabilidades en ese sentido.
12. El incumplimiento de las normas de ámbito interno, no descritas en la enumeración de este artículo.

Artículo 36. *Clasificación de faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. El no cubrir de forma voluntaria y reiterada, los rendimientos medios. A estos efectos se considerará rendimiento medio en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo, en promedio mensual el trabajador, grupo de trabajadores o equipo que realicen, el mismo o similar trabajo a cada sección o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.
3. Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido o comprobación de los mismos, cuando se solicitase por el personal encargado de esta misión.
4. Los descuidos de importancia en la conservación o manipulación de materiales y máquinas cuando de dicho descuido, se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa, así como no cumplir la normativa de Seguridad y Prevención de Riesgos.
5. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de treinta días naturales, más de quince faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un periodo de un año.
6. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un periodo de treinta días, o dos días en jornada inmediatamente anterior o posterior a un día festivo, o en un día festivo con obligación de trabajar.
7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materias primas, piezas o materias elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
10. La embriaguez y toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.



11. No guardar el sigilo profesional.
12. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.
13. Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
14. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
15. Abandonar el puesto de trabajo con cargo de responsabilidad o cuando se cause un perjuicio grave a los procesos, instalaciones o personas de la empresa.
16. El acoso moral, consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.
17. El acoso sexual, consistente en comportamientos verbales o físicos, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de la empresa. Si tal conducta o comportamiento se llevara a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

**Artículo 37. Sanciones.**

Las sanciones que procedan imponer a cada caso, por faltas cometidas, serán las siguientes; con independencia de la recuperación de horas o días en los casos de faltas de puntualidad o ausencias o faltas de trabajo, o en su defecto, el consiguiente descuento de sus emolumentos.

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a 3 años para el ascenso a especialidad superior.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a especialidad superior.
  - c) Despido.

**Artículo 38. Procedimiento.**

Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

La empresa informará al comité de empresa o delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves.

Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

En todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si a fin de esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, pese a no ser necesario, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y practicar las pruebas que proponga y sean procedentes, a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

**Artículo 39. Ejecución de sanciones.**

Todas las sanciones impuestas lo serán con respeto al derecho del interesado de impugnarlas ante el Juzgado de lo Social, previa la demanda de conciliación ante el U.M.A.C., siendo así que el periodo de cumplimiento quedará supeditado a la caducidad del plazo de impugnación o en su caso a la sentencia firme del Juzgado de lo Social, a partir de los cuales la empresa fijará el periodo de cumplimiento.

Se exceptúa de lo pactado el supuesto de despido que se aplicará a partir de la fecha de imposición del mismo.



Artículo 40. *Prescripción.*

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento del hecho y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. *Sanciones a representantes de los trabajadores.*

Para la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPÍTULO NOVENO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores fijos las siguientes prendas de trabajo, anualmente:

- Dos pantalones.
- Un chaleco, en años alternos.
- Dos camisetas de manga larga y/o dos casacas.
- Dos delantales.

A los trabajadores fijos discontinuos o de campaña se les entregará las mismas prendas que al personal fijo.

A los trabajadores con contrato eventual, les serán facilitadas las siguientes prendas de trabajo:

- Dos camisetas de manga larga y/o dos chaquetas, y dos pantalones.

La ropa es propiedad de la empresa y será devuelta cuando cese el trabajador en la empresa o cuando se le entregue un nuevo equipo. Estas prendas no podrán ser manipuladas sin autorización ni utilizadas para trabajos ajenos a la empresa.

Artículo 43. *Complementos a las prestaciones de incapacidad temporal.*

Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad temporal recibirán de la empresa, los complementos que a continuación se especifican y con las condiciones que asimismo se establecen:

1. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común con riesgo de gravedad o accidente no laboral de carácter grave, justificados por parte médico, con una duración superior a veinte días, a partir del vigesimoprimer día y hasta un máximo de veinticuatro semanas desde la baja, la empresa abonará al trabajador enfermo un complemento por cada día de baja equivalente a un 20% de la base de cotización por contingencias generales de la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de la baja. En los casos en que el trabajador se halle hospitalizado y en los que el trabajador deba de permanecer inmóvil por reposo absoluto en su domicilio, justificado por parte médico, y en tanto permanezca en dicha situación, con el mismo periodo máximo establecido en el párrafo anterior, la empresa abonará al trabajador en concepto de complemento la diferencia hasta el 100% de la base de cotización expresada anteriormente.

En todos los casos, el abono de estos complementos dependerá de lo establecido en el punto número cuatro, en función del absentismo global de la empresa.

En el caso de que el trabajador tenga un porcentaje de incapacidad temporal en el año anterior al hecho causante superior al 5%, computando para este porcentaje las incapacidades temporales inferiores a treinta días naturales, no tendrá derecho a dicho complemento.

Se crea un tribunal formado por la dirección de la empresa, el médico de empresa y dos representantes legales de los trabajadores que dictaminarán si el trabajador percibe el 100%.

2. Cuando la incapacidad temporal sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado un complemento equivalente al 25% de la base de cotización por las contingencias de A.T. y E.P. del mes anterior a la baja. Todo ello desde el día de la baja y hasta el periodo máximo de percepción de las prestaciones de la Seguridad Social.



3. Al hallarse incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias en las bases de cotización por todas las contingencias, cuando se produzca el devengo de las mismas se deducirá la parte proporcional correspondiente a los días de incapacidad temporal, incluidos en el periodo de su devengo. Tal deducción se efectuará sea cual sea la causa de la que se derive la incapacidad temporal, y aunque el trabajador no haya recibido complemento alguno, por no corresponderle según las normas aquí establecidas.

4. Para tener derecho a los complementos establecidos en el número 1, será indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

4.1 El trabajador deberá acreditar una antigüedad en la empresa superior a ciento ochenta días y cumplir la normativa general sobre prestaciones de incapacidad temporal.

4.2 En función del índice de absentismo del mes anterior, para el conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo, se establece la siguiente escala de índices de absentismo y porcentajes sobre el complemento correspondiente:

- A del 6,01% en adelante 0% del complemento.
- B del 5,01% al 6%, 20% del complemento.
- C del 4,01% al 5%, 40% del complemento.
- D del 3,01% al 4%, 60% del complemento.
- E del 2,01% al 3%, 80% del complemento.
- F del 0 al 2%, 100% del complemento.

Este índice de absentismo se obtendrá dividiendo las horas dejadas de trabajar entre las horas normales teóricas de trabajo; se considerarán horas dejadas trabajar todas aquellas ausencias al trabajo sea cual sea su causa o motivo, a excepción de las vacaciones.

El complemento correspondiente se determinará para cada baja en función de la situación del mes anterior a la misma.

4.3 Notificar la ausencia con la mayor inmediatez posible y presentar la baja extendida por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, dentro de un plazo de veinticuatro horas desde su obtención.

4.4 En los centros donde exista un médico de empresa, el enfermo o accidentado pasará por dicho servicio una vez por semana y, en caso de que su dolencia le impida el desplazamiento, lo notificará a efectos de una posible visita del médico de empresa a su domicilio, debiendo encontrarse el trabajador en el mismo cuando tal visita se efectúe.

#### Artículo 44. *Complemento de asiduidad.*

Como medida para incentivar la asistencia al trabajo y la reducción del absentismo se establece una prima de asiduidad, que se abonará en el mes de julio de cada año, en función del índice medio de absentismo de la empresa que resulte de los doce meses anteriores.

El importe de la prima de asiduidad será distribuido a partes iguales entre los trabajadores que durante el periodo referido acrediten un índice de absentismo menor al 1%. El criterio para el cálculo de esta prima será el siguiente:

Se tomará mes a mes (de julio a junio) el complemento del 20% a que da derecho el artículo 44, pto. 1, y se calculará el 40% de este.

Esta cantidad resultante (C.R.) teniendo en cuenta el índice medio de absentismo del citado periodo se abonará con arreglo a la siguiente tabla:

- A. Del 6,01% de absentismo en adelante no se abonará prima.
- B. Del 5,01% de absentismo al 6% (C.R.) por 0,5.
- C. Del 4,01% de absentismo al 5% (C.R.) por 0,8.
- D. Del 3,01% de absentismo al 4% (C.R.) por 1.
- E. Del 2,01% de absentismo al 3% (C.R.) por 1,2.
- F. Del 0% de absentismo al 2% (C.R.) por 1,5.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Además del seguro obligatorio de accidentes laborales, la empresa se comprometerá a contratar un seguro de accidentes para todo el personal, igual a 12.024 euros y que cubra el máximo de riesgos posibles, quedando la empresa libre de contratación de este seguro, con la compañía o mutua que crea conveniente. A los efectos de la aplicación exacta del seguro, las partes se remiten a lo indicado en la póliza contratada.

2. Una vez por año, la dirección de la empresa premiará las tres ideas que, a su juicio, crea son las mejores para mejorar la calidad de los fabricados, la cantidad de trabajo, la productividad, el mejor ambiente laboral, etc., entre todos los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta que ha de suponer un ahorro a la economía de las industrias, para ello, premiará estas tres ideas, con las siguientes cuantías.

Primer premio	900 euros
Segundo premio	600 euros
Tercer premio	300 euros

3. La dirección de la empresa podrá realizar los controles de alcoholemia y toxicomanía, en horas de trabajo, que considere oportunos, con un aparato homologado para tales efectos o una analítica de sangre u orina realizada en un centro clínico, estando presentes dos miembros del comité de empresa.

4. En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. *Retirada carné de conducir:* La retirada del carné de conducir por motivos de infracción de tráfico no dará lugar a sanción o despido, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez o toxicomanía. Al conductor sancionado se le respetará su salario mientras dure la retirada del carné. Asimismo, se le proporcionará, mientras dure la sanción, un puesto en la empresa, a elección de la misma, aunque fuese de especialidad inferior, incorporándose a su puesto habitual en el momento que cese la sanción. Con la excepción del personal clasificado con especialidad mercantil, en la que el contrato quedará suspendido mientras dure la retirada del carné de conducir.

#### 2. *Revisión salarial.*

a) Aprobación de las tablas salariales:

Se aprueban las tablas salariales del anexo I para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.

b) Incrementos salariales. Regla general.

Se han pactado, como regla general, los siguientes incrementos salariales, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo:

- Año 2019: 2% sobre el salario base del año anterior.
- Año 2020: 2% sobre el salario base del año anterior.
- Año 2021: 1% sobre el salario base del año anterior.
- Año 2022: 0,5% sobre el salario base del año anterior.

c) Incrementos salariales. Excepciones a la regla general.

1. Para las especialidades profesionales descritas a continuación, se han pactado los siguientes incrementos salariales en el salario base, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo:

• Año 2019:

Código especialidad	Denominación	Importe anual (euros)
700	Oficial 1. <sup>a</sup> Producción	342,76
710	Oficial 2. <sup>a</sup> Producción	342,76
900	Almacenero 1. <sup>a</sup>	342,76
910	Almacenero 2. <sup>a</sup>	342,76

• Año 2020:

Código especialidad	Denominación	Importe anual (euros)
700	Oficial 1. <sup>a</sup> Producción	342
710	Oficial 2. <sup>a</sup> Producción	400
900	Almacenero 1. <sup>a</sup>	342
910	Almacenero 2. <sup>a</sup>	400

## • Año 2021:

<b>Código especialidad</b>	<b>Denominación</b>	<b>Importe anual (euros)</b>
700	Oficial 1. <sup>a</sup> Producción	400
710	Oficial 2. <sup>a</sup> Producción	400
900	Almacenero 1. <sup>a</sup>	400
910	Almacenero 2. <sup>a</sup>	400

## • Año 2022:

<b>Código especialidad</b>	<b>Denominación</b>	<b>Importe anual (euros)</b>
700	Oficial 1. <sup>a</sup> Producción	400
710	Oficial 2. <sup>a</sup> Producción	400
900	Almacenero 1. <sup>a</sup>	400
910	Almacenero 2. <sup>a</sup>	400

Dichos importes serán incrementados íntegramente a las personas que trabajen a jornada completa y hayan permanecido en alta durante todo el año de referencia. En los casos que, o bien no hayan permanecido en alta en la empresa todo el año o hayan trabajado a jornada parcial, se incrementará la parte proporcional correspondiente.

2. El incremento sufrido por el salario mínimo interprofesional en los últimos años ha supuesto incrementos porcentuales muy elevados en algunas especialidades profesionales, motivando que, al objeto de mantener una escala salarial progresiva se determinen, para algunas especialidades profesionales, importes más elevados que los acordados como incrementos salariales.

El incremento salarial para estas especialidades, será el determinado como regla general en el epígrafe b).

## • Año 2019:

<b>Código especialidad</b>	<b>Denominación</b>
320	Encargado
540	Auxiliar administración
630	Auxiliar
860	Limpiador
940	Conserje

## • Año 2020:

<b>Código especialidad</b>	<b>Denominación</b>
220	Ayudante técnico
225	Técnico laboratorio
320	Encargado
540	Auxiliar administración
630	Auxiliar
860	Limpiador
940	Conserje

## • Año 2021:

<b>Código especialidad</b>	<b>Denominación</b>
220	Ayudante técnico
225	Técnico laboratorio
320	Encargado
540	Auxiliar administración
630	Auxiliar
860	Limpiador
940	Conserje

## • Año 2022:

<b>Código especialidad</b>	<b>Denominación</b>
220	Ayudante técnico
225	Técnico laboratorio
320	Encargado
540	Auxiliar administración

N  
P  
O  
B

<u>Código especialidad</u>	<u>Denominación</u>
630	Auxiliar
350	Controlador producción
840	Chofer 2. <sup>a</sup>
860	Limpiador
940	Conserje

d) Aplicación de los atrasos:

Como regla general, los importes a abonar en concepto de atrasos son los resultantes de la aplicación de los porcentajes o importes detallados en los epígrafes b) y c), siendo los importes que excedan, objeto de compensación y absorción.

Para las especialidades descritas a continuación, se establece que no percibirán atrasos referentes a los años 2019 y 2020, ya que el importe acordado en las tablas salariales es el mismo que ya han percibido.

<u>Código especialidad</u>	<u>Denominación</u>
720	Ayudante producción
920	Ayudante almacén

Para 2021 el importe a abonar en concepto de atrasos será la diferencia entre el importe referido en la tabla salarial y el importe ya percibido.

<u>Código especialidad</u>	<u>Denominación</u>
720	Ayudante producción
920	Ayudante almacén

Para la especialidades descritas a continuación, se establece que no percibirán atrasos referentes a los años 2019, 2020 y 2021 ya que el importe acordado en las tablas salariales es el mismo que ya han percibido.

<u>Código especialidad</u>	<u>Denominación</u>
630	Auxiliar
730	Peón
860	Limpiador
930	Mozo Almacén
940	Conserje

Los importes abonados en las nóminas en concepto «a cuenta de convenio» quedan absorbidos y compensados por los nuevos salarios establecidos.

e) Salarios pactados:

Para las personas que tengan un salario pactado durante un periodo determinado, dentro de la vigencia del presente convenio, este salario acordado compensa y absorbe los incrementos de convenio para ese periodo descrito.

f) Salario mínimo interprofesional:

Para las especialidades profesionales cuya retribución en el año 2021 sea igual al salario mínimo interprofesional, se pacta que:

—La retribución total, para el periodo del 1 de enero de 2021 al 31 de agosto de 2021, será de 13.300 euros brutos/año.

—La retribución total, para el periodo del 1 de septiembre de 2021 al 31 de diciembre de 2021, será de 13.510 euros brutos/año, en virtud de lo dispuesto por el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional.

g) Nocturnidad:

Se incrementa, para el año 2022, el importe de la jornada nocturna, recogido en la tabla salarial del anexo I.

h) Horas extraordinarias:

Se actualizan los importes de las horas extraordinarias (tipo 1 y tipo 2), recogidos en las tablas salariales del anexo I.



### 3. *Definición de los grupos profesionales.*

#### 0 DIRECCIÓN GENERAL

Comprende todas aquellas actividades encaminadas a la gestión integral de la empresa y a la supervisión de cada una de las áreas.

#### 1 DIRECCIÓN ADJUNTA

Comprende todas aquellas actividades relacionadas con la gestión y supervisión de su área específica, reportando directamente a la Dirección General.

#### 2 TÉCNICOS

Comprende todas aquellas actividades que requieran la posesión de una titulación académica, experiencia y/o conocimientos suficientes para desarrollar las funciones de este grupo.

#### 3 ADMINISTRACIÓN Y PROCESO DE DATOS

Comprende todas aquellas actividades destinadas a la obtención, elaboración y tramitación de información, gestión, asesoría de la empresa y control administrativo de las actividades.

#### 4 ORGANIZACIÓN

Comprende todas aquellas actividades de organización del proceso productivo, de las tareas administrativas y de la ejecución de las mismas.

#### 5 PRODUCCIÓN, ALMACÉN Y SERVICIOS

Comprende todas aquellas actividades relacionadas con el proceso productivo, el mantenimiento de las instalaciones y/o el almacenaje de materias primas o producto elaborado.

ANEXO NÚM. 1

TABLAS DEL CONVENIO 2019

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COT. S.S.
GRUPO PROFESIONAL. 0 DIRECCION GENERAL								
10	DIRECTOR GENERAL (GERENTE)	4.331,900	17,36	114,17				1
12	ADJUNTO DIRECCION GENERAL	3.898,700	17,36					1
GRUPO PROFESIONAL. 1 DIRECCION ADJUNTA								
100	DIRECTOR ADMON.	1.945,630	17,36	51,28				1
110	DIRECTOR GESTION	1.945,630	17,36	51,28				1
120	DIRECTOR INDUSTRIAL	1.945,630	17,36	51,28				1
160	DIRECTOR COMPRAS	1.945,630	17,36	51,28				1
170	DIRECTOR I + D	1.945,630	17,36	51,28				1
175	DIRECTOR LOGISTICA	1.945,630	17,36	51,28				1
180	DIRECTOR FINANCIERO	1.945,630	17,36	51,28				1
185	DIRECTOR RRRH	1.945,630	17,36	51,28				1
190	DIRECTOR INFORMATICA	1.945,630	17,36	51,28				1
GRUPO PROFESIONAL. 2 TECNICOS								
200	TEC. TIT. SUPERIOR	1.518,530	17,36	40,03				1
210	TEC. TIT. MEDIO	1.369,400	17,36	36,10				2
219	RESP.TEC. MEDIO AMBIENTE	1.396,400	17,36	36,10				2
220	AYUDANTE TECNICO	840,610	17,36	22,16	6,04	7,12	8,90	4
225	TEC. LABORATORIO	840,610	17,36	22,16	6,04	7,12	8,90	4
309	JEFE DE PRODUCCION	1.301,600	17,36	34,32	9,75	10,00	12,00	3
310	JEFE DE TURNO	1.301,600	17,36	34,62				3
320	ENCARGADO	1.134,000	17,36	28,59	7,00	9,57	12,00	3
340	COORDINADOR MANTENIMIENTO	1.291,090	17,36	31,45	7,00	10,00	12,00	3
GRUPO PROFESIONAL. 3 ADMON. Y PROCESO DE DATOS.								
500	JEFE DE ADMON.	1.518,530	17,36	40,03				1
505	Jf. DPTO. COMPRAS	1.518,530	17,36	40,03				1
400	JEFE DE PROCESO	1.518,530	17,36	40,03				3
510	RESP. DE PERSONAL	1.369,400	17,36	36,10				1
410	ANALISTA	1.369,400	17,36	36,10				3
520	OFICIAL 1ª ADMON.	1.227,040	17,36	32,34	7,87	10,00	12,00	5
530	OFICIAL 2ª ADMON.	982,970	17,36	25,91	7,87	8,31	10,39	5
540	AUXILIAR ADMON.	826,170	17,36	20,55	7,87	7,00	8,75	7
GRUPO PROFESIONAL. 4 ORGANIZACIÓN								
600	JEFE GESTION	1.518,530	17,36	40,03				1
610	TECNICO ORGANIZ.	1.369,400	17,36	36,10				3
620	SECRETARIA	996,550	17,36	26,26				5
630	AUXILIAR	826,170	17,36	20,55	7,87	7,00	8,75	7
GRUPO PROFESIONAL. 5 PRODUCCION, ALMACEN Y SERVICIOS								
350	CONTROLADOR PRODUCC.	865,810	17,36	20,55	6,04	7,33	9,16	9
700	OFICIAL 1ª PRODUC.	987,780	17,36	25,94	6,43	8,35	10,44	8
710	OFICIAL 2ª PRODUC.	853,640	17,36	22,33	6,21	7,23	9,04	8
720	AYUDANTE PRODUC.	826,170	17,36	20,55	6,04	7,00	8,75	9
730	PEON *(Salario día)	26,980	0,89	0,65	6,04	7,00	8,75	10
800	OFICIAL 1ª TALLER	1.193,150	17,36	31,45	6,43	10,00	12,00	8
810	OFICIAL 2ª TALLER	962,650	17,36	25,37	6,21	8,14	10,18	8
820	AYUDANTE TALLER	826,170	17,36	20,37	6,04	7,00	8,75	9
CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COT. S.S.
860	LIMPIADOR	826,170	17,36	20,37	6,43	7,00	8,75	10
830	CHOFER 1ª	1.138,900	17,36	30,02	6,43	9,61	12,00	8
840	CHOFER 2ª	881,310	17,36	23,23	6,21	7,46	9,33	8
900	ALMACENISTA 1ª	989,770	17,36	26,09	6,43	8,36	10,45	8
910	ALMACENISTA 2ª	853,640	17,36	22,33	6,21	7,23	9,04	8
920	AYUDANTE ALM.	826,170	17,36	20,55	6,04	7,00	8,75	9
930	MOZO ALMACEN	826,170	17,36	19,51	6,04	7,00	8,75	10
940	CONSERJE	826,170	17,36	20,37	6,04	7,00	8,75	9

TABLAS DEL CONVENIO 2020

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COT. S.S.
GRUPO PROFESIONAL. 0 DIRECCION GENERAL								
10	DIRECTOR GENERAL (GERENTE)	4.418,530	17,36	114,17				1
12	ADJUNTO DIRECCION GENERAL	3.976,670	17,36					1
GRUPO PROFESIONAL. 1 DIRECCION ADJUNTA								
100	DIRECTOR ADMON.	1.984,550	17,36	51,28				1
110	DIRECTOR GESTION	1.984,550	17,36	51,28				1
120	DIRECTOR INDUSTRIAL	1.984,550	17,36	51,28				1
160	DIRECTOR COMPRAS	1.984,550	17,36	51,28				1
170	DIRECTOR I + D	1.984,550	17,36	51,28				1
175	DIRECTOR LOGISTICA	1.984,550	17,36	51,28				1
180	DIRECTOR FINANCIERO	1.984,550	17,36	51,28				1
185	DIRECTOR RRHH	1.984,550	17,36	51,28				1
190	DIRECTOR INFORMATICA	1.984,550	17,36	51,28				1
GRUPO PROFESIONAL. 2 TECNICOS								
200	TEC. TIT. SUPERIOR	1.548,910	17,36	40,03				1
210	TEC. TIT. MEDIO	1.396,790	17,36	36,10				2
219	RESP.TEC. MEDIO AMBIENTE	1.396,790	17,36	36,10				2
220	AYUDANTE TECNICO	872,800	17,36	22,16	6,04	7,39	9,24	4
225	TEC. LABORATORIO	872,800	17,36	22,16	6,04	7,39	9,24	4
309	JEFE DE PRODUCCION	1.327,630	17,36	34,32	9,75	10,00	12,00	3
310	JEFE DE TURNO	1.327,630	17,36	34,62				3
320	ENCARGADO	1.186,120	17,36	28,59	7,00	10,00	12,00	3
340	COORDINADOR MANTENIMIENTO	1.316,910	17,36	31,45	7,00	10,00	12,00	3
GRUPO PROFESIONAL. 3 ADMON. Y PROCESO DE DATOS.								
500	JEFE DE ADMON.	1.548,910	17,36	40,03				1
505	Jf. DPTO. COMPRAS	1.548,910	17,36	40,03				1
400	JEFE DE PROCESO	1.548,910	17,36	40,03				3
510	RESP. DE PERSONAL	1.396,790	17,36	36,10				1
410	ANALISTA	1.396,790	17,36	36,10				3
520	OFICIAL 1º ADMON.	1.251,580	17,36	32,34	7,87	10,00	12,00	5
530	OFICIAL 2º ADMON.	1.002,630	17,36	25,91	7,87	8,48	10,60	5
540	AUXILIAR ADMON.	872,800	17,36	20,55	7,87	7,39	9,24	7
GRUPO PROFESIONAL 4 ORGANIZACIÓN								
600	JEFE GESTION	1.548,910	17,36	40,03				1
610	TECNICO ORGANIZ.	1.396,790	17,36	36,10				3
620	SECRETARIA	1.016,448	17,36	26,26				5
630	AUXILIAR	872,800	17,36	20,55	7,87	7,39	9,24	7
GRUPO PROFESIONAL. 5 PRODUCCION, ALMACEN Y SERVICIOS								
350	CONTROLADOR PRODUCC.	883,120	17,36	20,55	6,04	7,48	9,35	9
700	OFICIAL 1º PRODUC.	1.016,700	17,36	25,94	6,43	8,59	10,74	8
710	OFICIAL 2º PRODUC.	886,430	17,36	22,33	6,21	7,50	9,38	8
720	AYUDANTE PRODUC.	872,800	17,36	20,55	6,04	7,39	9,24	9
730	PEON *(Salario dia)	28,510	0,90	0,65	6,04	7,39	9,24	10
800	OFICIAL 1º TALLER	1.217,010	17,36	31,45	6,43	10,00	12,00	8
810	OFICIAL 2º TALLER	981,900	17,36	25,37	6,21	8,30	10,38	8
820	AYUDANTE TALLER	872,800	17,36	20,37	6,04	7,39	9,24	9
860	LIMPIADOR	872,800	17,36	20,37	6,43	7,39	9,24	10
830	CHOFER 1º	1.161,680	17,36	30,02	6,43	9,79	12,00	8
840	CHOFER 2º	898,930	17,36	23,23	6,21	7,61	9,51	8
900	ALMACENISTA 1º	1.010,580	17,36	26,09	6,43	8,54	10,68	8
910	ALMACENISTA 2º	886,430	17,36	22,33	6,21	7,50	9,38	8
920	AYUDANTE ALM.	872,800	17,36	20,55	6,04	7,39	9,24	9
930	MOZO ALMACEN	872,800	17,36	19,51	6,04	7,39	9,24	10
940	CONSERJE	872,800	17,36	20,37	6,04	7,39	9,24	6

TABLAS DEL CONVENIO 2021

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COT. S.S.
---------------	---------------------------	-----------------------	------------------------	-----------------	------------------	-------------	-------------	-----------------

GRUPO PROFESIONAL.  
0 DIRECCION GENERAL

10	DIRECTOR GENERAL (GERENTE)	4.462,720	17,36	114,17				1
12	ADJUNTO DIRECCIÓN GENERAL	4.016,440	17,36					1

GRUPO PROFESIONAL.  
1 DIRECCION ADJUNTA

100	DIRECTOR ADMON.	2.004,390	17,36	51,28				1
110	DIRECTOR GESTION	2.004,390	17,36	51,28				1
120	DIRECTOR INDUSTRIAL	2.004,390	17,36	51,28				1
160	DIRECTOR COMPRAS	2.004,390	17,36	51,28				1
170	DIRECTOR I + D	2.004,390	17,36	51,28				1
175	DIRECTOR LOGISTICA	2.004,390	17,36	51,28				1
180	DIRECTOR FINANCIERO	2.004,390	17,36	51,28				1
185	DIRECTOR RRHH	2.004,390	17,36	51,28				1
190	DIRECTOR INFORMATICA	2.004,390	17,36	51,28				1

GRUPO PROFESIONAL.  
2 TECNICOS

200	TEC. TIT. SUPERIOR	1.564,390	17,36	40,03				1
210	TEC. TIT. MEDIO	1.410,760	17,36	36,10				2
219	RESP.TEC. MEDIO AMBIENTE	1.410,760	17,36	36,10				2
220	AYUDANTE TECNICO	886,780	17,36	22,16	6,04	7,51	9,39	4
225	TEC. LABORATORIO	886,780	17,36	22,16	6,04	7,51	9,39	4
309	JEFE DE PRODUCCION	1.340,910	17,36	34,32	9,75	10,00	12,00	3
310	JEFE DE TURNO	1.340,910	17,36	34,62				3
320	ENCARGADO	1.214,000	17,36	28,59	7,00	10,00	12,00	3
340	COORDINADOR MANTENIMIENTO	1.330,080	17,36	31,45	7,00	10,00	12,00	3

GRUPO PROFESIONAL.  
3 ADMON. Y PROCESO DE DATOS.

500	JEFE DE ADMON.	1.564,390	17,36	40,03				1
505	Jf. DPTO. COMPRAS	1.564,390	17,36	40,03				1
400	JEFE DE PROCESO	1.564,390	17,36	40,03				3
510	RESP. DE PERSONAL	1.410,760	17,36	36,10				1
410	ANALISTA	1.410,760	17,36	36,10				3
520	OFICIAL 1º ADMON.	1.264,100	17,36	32,34	7,87	10,00	12,00	5
530	OFICIAL 2º ADMON.	1.012,660	17,36	25,91	7,87	8,55	10,69	5
540	AUXILIAR ADMON.	892,780	17,36	20,55	7,87	7,56	9,45	7

GRUPO PROFESIONAL  
4 ORGANIZACIÓN

600	JEFE GESTION	1.564,390	17,36	40,03				1
610	TECNICO ORGANIZ.	1.410,760	17,36	36,10				3
620	SECRETARIA	1.026,650	17,36	26,26				5
630	AUXILIAR	886,780	17,36	20,55	7,87	7,51	9,39	7

GRUPO PROFESIONAL.  
5 PRODUCCION, ALMACEN Y SERVICIOS

350	CONTROLADOR PRODUCC.	891,960	17,36	20,55	6,04	7,55	9,44	9
700	OFICIAL 1º PRODUC.	1.050,030	17,36	25,94	6,43	8,87	11,09	8
710	OFICIAL 2º PRODUC.	913,090	17,36	22,33	6,21	7,72	9,65	8
720	AYUDANTE PRODUC.	892,780	17,36	20,55	6,04	7,56	9,45	9
730	PEON *(Salario día)	28,970	0,90	0,65	6,04	7,51	9,39	10
800	OFICIAL 1º TALLER	1.229,180	17,36	31,45	6,43	10,00	12,00	8
810	OFICIAL 2º TALLER	991,720	17,36	25,37	6,21	8,38	10,48	8
820	AYUDANTE TALLER	892,780	17,36	20,37	6,04	7,56	9,45	9

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COT. S.S.
860	LIMPIADOR	886,780	17,36	20,37	6,43	7,51	9,39	10
830	CHOFER 1º	1.173,300	17,36	30,02	6,43	9,89	12,00	8
840	CHOFER 2º	907,920	17,36	23,23	6,21	7,68	9,60	8
900	ALMACENISTA 1º	1.050,030	17,36	26,09	6,43	8,87	11,09	8
910	ALMACENISTA 2º	913,090	17,36	22,33	6,21	7,72	9,65	8
920	AYUDANTE ALM.	892,780	17,36	20,55	6,04	7,56	9,45	9
930	MOZO ALMACEN	886,780	17,36	19,51	6,04	7,51	9,39	10
940	CONSERJE	886,780	17,36	20,37	6,04	7,51	9,39	6

TABLAS DEL CONVENIO 2022

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COT. S.S.
GRUPO PROFESIONAL. 0 DIRECCION GENERAL								
10	DIRECTOR GENERAL (GERENTE)	4.485,030	17,36	114,17				1
12	ADJUNTO DIRECCION GENERAL	4.036,520	17,36					1
GRUPO PROFESIONAL. 1 DIRECCION ADJUNTA								
100	DIRECTOR ADMON.	2.014,410	17,36	51,28				1
110	DIRECTOR GESTION	2.014,410	17,36	51,28				1
120	DIRECTOR INDUSTRIAL	2.014,410	17,36	51,28				1
160	DIRECTOR COMPRAS	2.014,410	17,36	51,28				1
170	DIRECTOR I + D	2.014,410	17,36	51,28				1
175	DIRECTOR LOGISTICA	2.014,410	17,36	51,28				1
180	DIRECTOR FINANCIERO	2.014,410	17,36	51,28				1
185	DIRECTOR RRHH	2.014,410	17,36	51,28				1
190	DIRECTOR INFORMATICA	2.014,410	17,36	51,28				1
GRUPO PROFESIONAL. 2 TECNICOS								
200	TEC. TIT. SUPERIOR	1.572,220	17,36	40,03				1
210	TEC. TIT. MEDIO	1.417,810	17,36	36,10				2
219	RESP.TEC. MEDIO AMBIENTE	1.417,810	17,36	36,10				2
220	AYUDANTE TECNICO	952,780	17,36	22,16	7,00	7,12	8,90	4
225	TEC. LABORATORIO	952,780	17,36	22,16	7,00	7,12	8,90	4
309	JEFE DE PRODUCCION	1.347,610	17,36	34,32	7,50	10,00	12,00	3
310	JEFE DE TURNO	1.347,610	17,36	34,62				3
320	ENCARGADO	1.246,670	17,36	28,59	7,50	9,57	12,00	3
340	COORDINADOR MANTENIMIENTO	1.336,730	17,36	31,45	7,50	10,00	12,00	3
GRUPO PROFESIONAL. 3 ADMON. Y PROCESO DE DATOS.								
500	JEFE DE ADMON.	1.572,220	17,36	40,03				1
505	Jf. DPTO. COMPRAS	1.572,220	17,36	40,03				1
400	JEFE DE PROCESO	1.572,220	17,36	40,03				3
510	RESP. DE PERSONAL	1.417,810	17,36	36,10				1
410	ANALISTA	1.417,810	17,36	36,10				3
520	OFICIAL 1º ADMON.	1.270,420	17,36	32,34	7,87	10,00	12,00	5
530	OFICIAL 2º ADMON.	1.017,720	17,36	25,91	7,87	8,60	10,75	5
540	AUXILIAR ADMON.	952,780	17,36	20,55	7,87	8,06	10,08	7
GRUPO PROFESIONAL 4 ORGANIZACIÓN								
600	JEFE GESTION	1.572,220	17,36	40,03				1
610	TECNICO ORGANIZ.	1.417,810	17,36	36,10				3
620	SECRETARIA	1.031,780	17,36	26,26				5
630	AUXILIAR	919,450	17,36	20,55	7,87	7,78	9,73	7
GRUPO PROFESIONAL. 5 PRODUCCION, ALMACEN Y SERVICIOS								
350	CONTROLADOR PRODUCC.	952,780	17,36	20,55	7,00	8,06	10,08	9
700	OFICIAL 1º PRODUC.	1.119,450	17,36	25,94	7,50	9,44	11,80	8
710	OFICIAL 2º PRODUC.	1.006,120	17,36	22,33	7,00	8,50	10,63	8
720	AYUDANTE PRODUC.	952,780	17,36	20,55	6,50	8,06	10,08	9
730	PEON *(Salario dia)	30,050	0,90	0,65	6,50	7,78	9,73	10
800	OFICIAL 1º TALLER	1.235,330	17,36	31,45	7,50	10,00	12,00	8
810	OFICIAL 2º TALLER	996,680	17,36	25,37	7,00	8,42	10,53	8
820	AYUDANTE TALLER	952,780	17,36	20,37	6,50	8,06	10,08	9
860	LIMPIADOR	919,450	17,36	20,37	6,50	7,78	9,73	10
830	CHOFER 1º	1.179,160	17,36	30,02	7,50	9,94	12,00	8
840	CHOFER 2º	1.000,000	17,36	23,23	7,00	8,45	10,56	8
900	ALMACENISTA 1º	1.119,450	17,36	26,09	7,50	9,44	11,80	8
910	ALMACENISTA 2º	1.006,120	17,36	22,33	7,00	8,50	10,63	8
920	AYUDANTE ALM.	952,780	17,36	20,55	6,50	8,06	10,08	9
930	MOZO ALMACEN	919,450	17,36	19,51	6,50	7,78	9,73	10
940	CONSERJE	919,450	17,36	20,37	6,50	7,78	9,73	6



## ANEXO NÚM. 2

**Tablas de horarios***Fábrica y almacén de materias primas*

## A) Turno de mañana:

Desde las 6:00 hasta las 14:15 horas.

Total horas efectivas: 40 horas semana.

## B) Turno de tarde

Desde las 14:15 hasta las 22:30 horas.

Total horas efectivas: 40 horas semana.

## C) Turno de noche

Primera semana:

Desde las 22:15 hasta las 6:00 horas (de domingo a lunes)

Desde las 22:30 hasta las 6:00 horas (de lunes a sábado)

Total horas efectivas: 43 horas y 45 minutos semana.

Segunda semana:

Desde las 22:30 hasta las 6:00 horas (de lunes a sábado)

Total horas efectivas: 36 horas y 15 minutos semana.

NOTA: Entre la primera y segunda semana del turno de noche suman 80 horas de trabajo efectivo. Se pacta que en el turno de noche, primera semana, el domingo no tendrá carácter festivo.

*Administración*

A) Mañana: Desde las 8:30 hasta las 14:00 horas.

B) Tarde: Desde las 15:00 hasta las 17:30 horas.

De lunes a viernes. Total horas efectivas: 40 horas semana

NOTAS: (\*) Los quince minutos que sobran de cada turno son por cuenta del trabajador y corresponden a descanso (desayunos, meriendas y recenas).

*Taller y servicios auxiliares*

Se registrarán por los horarios de fábrica y almacén de materias primas, amoldándose a estos horarios en atención a los turnos que se realicen en las distintas secciones y a las tareas de mantenimiento que tenga designadas taller en función de las líneas o máquinas que estén en funcionamiento en las distintas épocas del año o de las distintas tareas de mantenimiento preventivo o predictivo que tengan que realizar, asimismo el horario de trabajo también podrá ser de jornada partida, atendiendo a lo antes expuesto y según es costumbre.