

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la Sociedad Aperitivos y Extrusionados, S.A.U., fábrica de Riego de la Vega (León). Nº de Convenio 24100341012019.

Vista el acta de fecha 7 de febrero de 2022 de firma del Convenio Colectivo de la Sociedad Aperitivos y Extrusionados, S.A.U., fábrica de Riego de la Vega (León), nº de Convenio 24100341012019 y, 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (BOE 12.6.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.7.1995), en la 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 de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 22.12.2017)) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 6.5.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 1.10.2015), frente a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

En León, a 5 de julio de 2022.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD APERITIVOS Y EXTRUSIONADOS, S.A.U. FÁBRICA DE RIEGO DE LA VEGA (LEÓN)**Capítulo I.- Ámbito de aplicación****Artículo 1 – Partes signatarias**

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Dirección de la empresa y de otra por los miembros del Comité de empresa. Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2 - Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales específicas de la empresa Aperitivos y Extrusionados S.A. dedicada a la fabricación y comercialización de patatas fritas y otros aperitivos salados.

Artículo 3 - Ámbito territorial

El presente Convenio afectará al centro de trabajo ubicado en Riego de la Vega (León).

Artículo 4 - Ámbito personal

Todas las materias recogidas en este Convenio afectarán a todo el personal contratado por la empresa en el centro de trabajo sito en Riego de la Vega (León) cuyas funciones se realicen en los Departamentos de producción y almacenes, en puestos no administrativos, de organización o de dirección. Por tanto, exclusivamente a aquellos trabajadores y trabajadoras cuya categoría laboral sea la de Responsable de Sección, Oficial de Primera, Operario y Operaria, Operario y Operaria en Formación.

Artículo 5 - Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma y su duración será de 3 años, extendiéndose los efectos relativos a los conceptos retributivos que sean favorables para los trabajadores desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. El texto articulado del presente Convenio tiene carácter indefinido, y por tanto se prorrogará de forma automática anualmente. Solamente cabrá introducir modificaciones cuando exista acuerdo entre las partes firmantes.

Artículo 6 - Denuncia y prórroga

Este Convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

Artículo 7 - Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio son en su conjunto más favorables que las mínimas legales. Por lo tanto, absorberán y compensarán aquéllas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas en su conjunto anual superan el nivel total del Convenio.

Artículo 8 - Garantías personales

Las condiciones pactadas se aplicarán en su totalidad sobre las que rigieran anteriormente, respetándose todas las mejoras económicas anteriormente concedidas por la empresa.

Si existiese algún trabajador o trabajadora que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores y trabajadoras de la misma cualificación se establezcan en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores o trabajadoras a quienes afecte.

Artículo 9 - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico. A efectos de su práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 10 – Principio de no discriminación

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada

en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Capítulo II: Clasificación profesional

Artículo 11 - Clasificación profesional

El personal afectado por el presente Convenio y que presta servicios en APEX S.A., quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1.

Criterios generales.- Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7, 9 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Responsable de Sección.

Categoría profesional: Responsable de Sección

Puesto en fábrica: Responsable de Mini Fábrica.

Superior jerárquico: Director o Directora de Producción. Departamento de producción y logística

Función básica: Es responsable de producir, con los estándares de calidad y cantidad convenidos, el producto que necesite el departamento de ventas, referido a su sección de la fábrica. Ayuda al Director de Producción y al departamento de logística a obtener los máximos beneficios de la sección, es responsable del cumplimiento de los presupuestos y objetivos de la misma.

Subordinados: En función de la sección, todo el personal asignado a la misma, que pudieran ejercer las funciones de Freidores, Maquinistas de Envasado, Cajistas, Personal del pelado, envasadores cuyas categorías pueden ser las de oficiales, operarios y operarios en formación afectos a su sección de producción.

Grupo profesional 2.

Criterios generales.- Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7, 9 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, la siguiente categoría:

- Oficial de 1ª.

- Coordinador/a de Envasado.

- Maquinista (freidor o envasado).

- Controlador/a de calidad.

- Carretillero/a.

Categoría profesional: Oficial de 1ª

Puesto en fábrica: Coordinador o Coordinadora de Envasado

Superior jerárquico: Responsable de sección

Subordinados: El personal de su zona.

Función básica: Es responsable del completo equipamiento de las máquinas y de su correcto funcionamiento durante el tiempo productivo. Verifica y comprueba que los operarios de su área realicen los controles pertinentes que aseguran la calidad del producto final (estándares convenidos).

Ayuda al Responsable Sección dentro del departamento de producción a obtener los máximos beneficios de esa área y al cumplimiento de los presupuestos y objetivos de la misma.

Puesto en fábrica: Maquinista (freidor o envasado)

Superior jerárquico: Responsable de Sección

Función básica: Es responsable del proceso de fritura de la línea asignada y de su correcto funcionamiento durante el tiempo productivo. Realizan los controles necesarios para asegurar la calidad del producto final (estándares convenidos). Ayuda al responsable de sección dentro del departamento de producción a obtener los máximos beneficios de esa área y al cumplimiento de los presupuestos y objetivos de la misma. Es responsable del completo equipamiento de las máquinas y de su correcto funcionamiento durante el tiempo productivo

Puesto en fábrica: Controlador o Controladora de calidad

Superior jerárquico: Técnico de Calidad de planta dentro del departamento de calidad

Función básica: Llevar a cabo los controles sobre materias primas, proceso de producción y producto final garantizando el cumplimiento de los niveles de calidad y receta establecidos. Corregir las posibles desviaciones en caso de que se detecten en el menor tiempo posible y con los máximos niveles de productividad, notificando dichas incidencias al Oficial y al responsable de sección. Si el problema no se corrige avisar al Técnico de Calidad o en su defecto al Director de Calidad.

Velar por el cumplimiento de las normas de higiene y las buenas prácticas de manipulación en la empresa. Mantener el laboratorio en perfecto estado de orden y de limpieza.

Puesto en fábrica: Carretillero o Carretillera.

Reporta A: Responsable de sección dentro del departamento de logística

Funciones básicas:

Es responsable de alimentar las diferentes máquinas y líneas de cada sección con todos los materiales necesarios para realizar la producción planificada en tiempo y calidad.

Realiza una rotación óptima de la mercancía de todos los almacenes de la empresa manteniendo el stock ordenado y controlado.

Se asegura de que las entradas y salidas de productos terminados son las reflejadas en los partes.

Es responsable de la limpieza y conservación de su área de trabajo y de las máquinas, herramientas y utillaje afectas a la misma.

Ayuda a administrar un sistema eficaz de seguimiento y control de stocks.

Ayuda al Jefe de Logística del departamento de logística a obtener los máximos beneficios de esa área y al cumplimiento de los presupuestos y objetivos de la misma.

Funciones del almacén de patatas.

Carga y descarga de vehículos con patatas y accesorios para su gestión (cajones, albaranes, loteado...)

Realización de las pruebas de calidad de la patata.

Vaciado de los contenedores de destrío.

Manipulado de contenedores de productos reactivos y residuos de la fábrica.

Gestión del sistema de defeculado.

Supervisión de las condiciones de entrega de las materias primas.

Orden y limpieza de las instalaciones industriales, tanto interiores como exteriores.

Manipulación de residuos asimilables a urbanos.

Contribución al cumplimiento y desarrollo de las normas de prevención de riesgos laborales.

Manipulado y gestión de cajas, pallets y auxiliares de producción.

Grupo profesional 3.

Criterios generales.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7, 9 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Operario/a de Producción o Almacén.

Categoría profesional: Operario/a

Puesto en fábrica: Operario/a de Producción o Almacén y Maquinista, Freidor/a y Carretillero/a en formación (hasta alcanzar 1 año de experiencia en el puesto).

Superior jerárquico: Responsable de sección, Responsable de sección de almacén, Coordinadores/as de Envasado.

Ejecuta las labores encomendadas por sus superiores para asegurar la producción planificada con calidad y eficiencia, prestando la atención debida en cada caso.

Es responsable de la correcta producción y servicio de los diferentes productos (terminados y semiterminados) realizando su labor con diligencia y productividad, cumpliendo las normas de calidad, seguridad e higiene marcadas.

Grupo profesional 4.

Criterios generales.- Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7, 8, 9 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Operario/a en formación (primeros 12 meses de contrato).

Categoría profesional: Operario/a en formación

Puesto en fábrica: Operario/a

Superior jerárquico: Igual que categoría Operario/a

Función básica:

La misma que el Operario/a En esta categoría estará todo el personal que se incorpora por primera vez a la empresa con categoría de Operario/a durante sus primeros 12 meses de contrato en la misma. Transcurrido este plazo, en una o varias etapas, si el trabajador/a continúa prestando sus servicios en la empresa pasa automáticamente a tener la condición de Operario/a.

A partir del día 1 de enero de 2022, todos los oficiales y todas las oficiales pasarán a tener la categoría de Oficial de 1ª.

Artículo 12 - Movilidad y cambios de grupo funcional

La movilidad funcional constituye una facultad del empresario que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos del trabajador/a, entendiéndose por tal la totalidad de las prestaciones económicas de la prestación de servicios. Estos cambios se notificarán y justificarán previamente al Comité de empresa y se realizarán siempre respetando lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13 - Ingresos y periodo de prueba

Los contratos de trabajo estarán sometidos a un periodo de prueba que en ningún caso excederá de tres meses. El periodo de prueba se pactará por escrito en el contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados en la empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras de una mayor estabilidad, formación y cualificación en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida en la empresa.

Artículo 14 - Ascensos de categoría

El régimen de ascensos se sujetará en todo caso a la capacitación de los trabajadores y trabajadoras, que vendrá dada por la formación profesional, capacidad y actitud demostradas por ellos, así como también las facultades organizativas de la Dirección de la empresa. Los ascensos se notificarán al Comité de empresa.

La empresa reservará un 2% de los puestos de trabajo para los trabajadores y trabajadoras registrados como discapacitados o discapacitadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Artículo 15 - Cese y 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. El interesado o interesada podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de empresa o delegado/a sindical.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con un plazo mínimo de 15 días de preaviso si llevan más de un año en la empresa y de 7 días si llevan menos de un año. Igualmente, la empresa deberá preavisar a los trabajadores y trabajadoras en caso de no renovación de contrato con al menos los mismos plazos que los establecidos para los trabajadores.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajadores y trabajadoras con al menos los plazos establecidos.

El incumplimiento del citado plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 16 - Contrato de trabajo

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.4 del E.T. y, con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta dirección, la empresa entregará en el plazo de 10 días a los representantes de los trabajadores y trabajadoras copia básica de los contratos laborales que formalicen. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras la firmarán a su recepción, a los efectos de que el empresario pueda acreditar que se ha producido su entrega.

Contrato temporal: El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora regulado en el artículo 15.2 del E.T. en la redacción dada por el R.D.L. 32/2021, de 28 de diciembre, podrá tener una duración máxima de 6 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Capítulo III: Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 17 - Jornada laboral

La jornada laboral anual de trabajo efectivo para los años de vigencia será:

- Período: 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021: 1.784 horas anuales.
- Período: 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022: 1.776 horas anuales.
- Período: 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023: 1.776 horas anuales.

En la jornada continuada y dentro del concepto de trabajo efectivo se comprende el tiempo de descanso denominado "el bocadillo" y con una duración de 20 minutos en cada jornada.

La distribución de la jornada se realizará de lunes a viernes con carácter general en turnos de mañana, tarde y noche que podrán ser rotativos.

La empresa podrá distribuir de manera irregular hasta el 8% de la jornada anual en 2021, hasta el 6% de la jornada anual durante el 2022 y 2023, respetando los descansos mínimos diarios y semanales previstos por las leyes. El personal deberá conocer con un preaviso de 5 días el día y la hora de prestación de trabajo resultante de la aplicación de dicha jornada irregular. El descanso correspondiente a la jornada irregular será elegido por el trabajador o trabajadora dentro del año en curso, preavisando a la empresa con un mes de antelación.

Artículo 18 - Horas extraordinarias:

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la empresa.

Ante la situación de paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, las partes firmantes de este Convenio acuerdan reducir al mínimo posible las horas extraordinarias.

De acuerdo con ello se establecen los siguientes criterios:

- 1.- Horas extraordinarias habituales, supresión.

2.- Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdidas de materias o productos, realización.

3.- Horas extraordinarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turnos, operaciones excepcionales, períodos de alta actividad, etc.), mantenimiento cuando no quepa contratación de trabajadores o trabajadoras eventuales.

Artículo 19 - Valor de la hora extraordinaria

En el supuesto de prestación de servicios en horas extraordinarias el valor de las mismas será el siguiente:

A) Precio horas extraordinarias que se realicen de lunes a sábado hasta las 14 h: Se incrementa el precio de la hora individual en un 65%.

B) Precio horas extraordinarias que se realicen los sábados a partir de las 14 h, domingos y festivos: Se incrementa el precio de la hora individual en un 80%.

Las horas extras podrán ser compensadas con horas de descanso a solicitud del empleado. La compensación será:

. Lunes a sábado a las 14 h: 1,5 horas de descanso por cada hora extra

. Sábados a partir de las 14 h: domingos y festivos: 1,75 horas de descanso por cada hora extra.

La fecha de compensación se determinará por acuerdo entre empresa y empleado y se disfrutará en el máximo de 9 meses.

Artículo 20 - Calendario laboral

El calendario de trabajo recogerá las distintas formas de prestación de servicios en la empresa. En él se determinará la hora de inicio y final del tiempo de trabajo.

El Calendario se acordará anualmente entre la Dirección y el Comité de empresa antes del 1 de diciembre del año anterior y estará expuesto en el tablón de anuncios.

Artículo 21 - Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de al menos 22 días laborables retribuidos de vacaciones. El número definitivo cada año vendrá definido por los festivos marcados en el calendario laboral

Para el disfrute y distribución de las vacaciones hay que tener en cuenta que se deben garantizar las mínimas necesidades de personal que la actividad continuada en la empresa exige. Una vez garantizada esta existencia mínima, la distribución del período vacacional se realizará del siguiente modo:

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a disfrutar de 10 días laborales ininterrumpidos de vacaciones durante el período del 15 de junio al 30 de septiembre de cada uno de los períodos de vigencia. Fuera de ese período estival, podrán solicitar otro período vacacional de hasta 10 días laborables. Ambos períodos deberán ser comunicados a la empresa antes del fin del mes de febrero de cada año para las vacaciones estivales y con 2 meses de antelación para el resto, a fin de que la empresa pueda ratificar dichas vacaciones.

En caso de conflicto porque las vacaciones solicitadas por los trabajadores y trabajadoras no garanticen un mínimo del 60% de personal de plantilla o no aseguren que todos los puestos de Oficiales, Oficiales de 1ª y responsables de sección están cubiertos para poder tener la fábrica en pleno funcionamiento, la elección de vacaciones será por antigüedad de entre los trabajadores y trabajadoras cuyas vacaciones entre en conflicto, en caso de utilizar el criterio de antigüedad para solucionar dicho conflicto, en la siguiente elección de vacaciones tendrá prioridad el siguiente más antiguo.

El resto de días hasta alcanzar el total de las vacaciones de cada año, serán asignados por la empresa debiendo comunicarlo al personal afectado con un mínimo de dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, salvo causa de fuerza mayor o imprevista.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará en jornada de mañana de 6 a 14 horas, y constará como un día de vacaciones para quienes no trabajen.

Artículo 22 - Permisos y licencias

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute, previo aviso y justificación de las licencias retribuidas que la legislación laboral reconozca en cada momento. Adicionalmente disfrutarán de las siguientes licencias:

1. Durante 6 días laborables por fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas.
2. Durante 4 días laborables por enfermedad grave del cónyuge, hijos o hijas.
3. Durante 4 días naturales en casos de hospitalización de hijos o hijas hasta 8 años de edad, siempre que la hospitalización tenga una duración de 24 horas o más. Si la hospitalización es de menos de 24 horas, el permiso se disfrutará por el tiempo necesario con un máximo de 3 días naturales.
4. Durante 24 horas retribuidas al año, para asistir a consulta médica o especialistas, o para acompañamiento de hijos o hijas al médico especialista, previa justificación. Acompañamiento de familiares de primer grado al médico especialistas se podrá usar hasta 8 horas de las 24 horas.
5. Permiso para la preparación al parto: Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral para los progenitores.
6. Permiso por lactancia; las madres y padres en periodo de lactancia podrán acumular sus horas al final de su baja de paternidad o maternidad preavisando a la empresa 30 días antes y la acumulación será de 15 días naturales.

En los casos recogidos en los puntos 1, 2 y 3 del presente artículo, si el trabajador o trabajadora necesitase efectuar desplazamiento que exceda de 70 kilómetros de su lugar de residencia, los permisos se ampliarán en un día.

El resto de permisos según establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23 - Reducción de jornada

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 24 - Licencias para estudios

Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional solicitarán permiso no retribuido de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso no será retribuido.

Artículo 25 - Formación

Los planes de formación se pondrán en conocimiento del Comité de empresa.

Artículo 26 - Licencia sin sueldo

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio en la empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo, con reserva de su puesto de trabajo, por plazo no inferior a 15 días ni superior a 150 días y le será concedida dentro de la semana siguiente, salvo que justifique debidamente la urgencia de la licencia. En tal caso la concesión será inmediata. En todo caso la Dirección de la empresa será quien tome la decisión de conceder la licencia, 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 podrá extender la baja del trabajador o trabajadora afectado en la seguridad social.

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

Artículo 27 - Excedencias

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias:

Voluntaria: Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores y trabajadoras de la empresa con una antigüedad en la misma de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión:

- 1.- La solicitud escrita con expresión de los motivos.
- 2.- Compromiso formal que, durante el tiempo de excedencia, el/la trabajador/a no se va a dedicar a la misma actividad que en la empresa que se la 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 de los 15 días siguientes a su presentación.

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

El/la trabajador/a excedente tiene reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Si desea ejercitarlo deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, en caso contrario se entenderá que el trabajador/a renuncia a su relación laboral con la empresa.

Mientras dure la excedencia voluntaria el trabajador no tendrá derecho a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto.

Forzosa: Dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y se concederá al trabajador/a en quien concurran las siguientes condiciones:

1.- Solicitar la misma en el caso de haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, autonómico, municipal o comunitario, por medio del proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos casos fuese designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, municipal o comunitario aprobado en Consejo de Ministros y órganos de la Administración respectiva publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

2.- Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que, de acuerdo con sus respectivos estatutos, ejerzan funciones sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal durante el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos casos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo a funciones sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo de 30 días naturales a partir de la cesación en el ejercicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia forzosa contemplados y mientras estas duren hasta tanto el excedente no se reincorporase al puesto de trabajo, no tendrá derecho al percibo de salario.

Conciliación laboral y familiar: Será de aplicación la legislación vigente.

Capítulo IV: Condiciones económicas

Artículo 28 – Igualdad de remuneración por razón de sexo

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 29 - Remuneración

Se entiende por ésta los sueldos, salarios brutos anuales y diarios. Los impuestos y cargas sociales o cualquier otro tipo de deducción obligatoria que gravan en la actualidad o en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechos en el modo y forma por quien corresponda conforme a la Ley.

El salario para las categorías para cada uno de los años de vigencia será el siguiente:

Grupo prof.	Categ.	2021			2022			2023		
		SB	VPO	SBVPO	SB	VPO	SBVPO	SB	VPO	SBVPO
1	Resp. sección	15.919 €	500 €	16.419 €	16.237 €	500 €	16.737 €	16.782 €	500 €	17.282 €
2	Oficial 1ª	14.915 €			15.511 €			16.015 €		
Of. 1ª (2021)	Of. 1ª (2021)	14.455 €				Grupo prof. 2			Grupo prof. 2	
3	Operario	15.965 €			14.524 €			15.003 €		
4	Operario formac. SMI *	13.510 €			14.000 €			14.000 €		

* Salario Mínimo Interprofesional.- Se aplicará conforme a la legislación vigente en cada momento

Artículo 30 - Remuneración variable responsable sección

El personal cuyo puesto en fábrica sea el de responsable de minifábrica percibirá un plus variable y determinado cada año de al menos 500 € por empleado y año si se ha logrado el 100% de cumplimiento de al menos 2 de los 3 objetivos relacionados con la calidad, la eficiencia, la pro-

ductividad... que la Dirección de la empresa, junto a la Dirección de planta establezcan para cada año.

Dichos objetivos se comunicarán a los empleados afectados en el mes anterior al inicio del año.

Artículo 31 - Turnicidad

El personal afectado por el presente Convenio que trabaje en turnos horarios rotatorios dispondrá de un cuadrante de turnos mensuales, dicho cuadrante estará disponible antes del día 20 del mes anterior.

Artículo 32 - Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad

Si alguno de los trabajos desarrollados en la empresa es calificado por el órgano jurisdiccional competente como penoso, peligroso o tóxico, la empresa realizará todas las acciones necesarias y posibles para eliminar o reducir las condiciones que son causa de dicho plus. Mientras persista tal calificación el trabajador o trabajadora percibirá un plus cuya cuantía será del 10% del salario base de su categoría, desde el momento en que se catalogue el puesto por la Autoridad hasta que se corrija dicha situación.

Artículo 33 - Plus de nocturnidad

El personal afectado por el presente Convenio que trabaje entre las 22 y las 6 horas, o un tercio de la jornada en esa franja horaria, percibirá un plus de nocturnidad consistente en el 26% del salario base diario. Este plus será abonado en periodo vacacional del personal que este fijo en este turno.

Artículo 34 - Pago de salario

Los salarios se harán efectivos por medio de transferencia bancaria, por mes vencido y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación del mes a cuyo pago corresponda.

Artículo 35 - Accidente de trabajo o enfermedad profesional

Los salarios de los trabajadores y trabajadoras de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementarán al 100% desde el séptimo día, la empresa lo realizará mediante una póliza de seguros.

Artículo 36 - Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre de forma prorrateada, devengadas entre las 12 mensualidades de manera proporcional, consistente cada una de ellas en 30 días de salario base.

Capítulo V: Seguridad e higiene

Artículo 37 - Higiene en los locales

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas, disponiendo de medios para mantenerlos limpios, siendo obligación de los trabajadores y trabajadoras respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la empresa.

Artículo 38 - Botiquín

La empresa dispondrá de un botiquín en un lugar accesible para todo el personal de la plantilla. Este botiquín se mantendrá en perfecto estado y con los utensilios y efectos necesarios para realizar una primera cura de urgencia.

Artículo 39 - Comedores

En materia de comedores la empresa habilitará un local que reúna las condiciones mínimas en lo dispuesto en la legislación vigente. Así mismo este comedor estará dotado de mesas, sillas y horno microondas, nevera y dispensador de agua potable, al efecto de que puedan ser utilizados por los trabajadores y trabajadoras de la misma.

Artículo 40 - Capacidad disminuida

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufran reducción de sus facultades físicas o intelectuales que dé lugar a una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos el salario que le corresponderá en su nueva categoría será asignado a tal categoría profesional.

Artículo 41 - Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menos molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Los gastos médicos que ocasione esta revisión correrán a cargo de la empresa y se realizará ésta dentro de la jornada de trabajo o abonando la empresa el tiempo.

Artículo 42 – Protección de la maternidad

La evaluación de los riesgos en la empresa deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 43 - Servicios e higiene

El centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como cuarto de vestuarios dotado de taquillas y aseos y servicios suficientes.

Artículo 44 - Ropa de trabajo

La empresa garantizará siempre un mínimo de stock.

La empresa proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras una vez al año las prendas de trabajo adecuadas, atendiendo a las características del puesto de trabajo o a la actividad que realice. Las prendas que se entregarán se especifican a continuación:

- 2 pantalones
- 2 camisetas
- 1 prenda de abrigo

La empresa entregará el calzado adecuado para cada puesto de trabajo. Si es necesario el uso de guantes la empresa facilitará los pares necesarios con el debido control sobre su uso por parte de la empresa.

Además de las prendas generales, el personal de almacenes que lo solicite recibirá:

- 1 pantalón anti-frío
- 1 forro polar
- 1 equipación interior térmica.

Se mantendrán actualizadas las necesidades de ropa laboral según el Plan de prevención, el Comité de Seguridad y Salud y el Servicio de Prevención.

Capítulo VI: Faltas y sanciones

Artículo 45 - Faltas

Se considerarán faltas las acciones u 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 pacto.

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

Artículo 46 - Clasificación de faltas leves

- 1.- De 1 a 2 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
- 2.- No notificar en 2 días hábiles la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón de la falta de trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
- 4.- La falta incidental de aseo o limpieza personal.

5.- No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los 10 días producido.

6.- Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones, o ver imágenes en cualquier tipo de dispositivo, siempre que sean ajenos a la actividad.

7.- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados por la norma IFS.

8.- De 1 a 2 incumplimientos en el año de la normativa de seguridad e higiene propia de una empresa de alimentación, reflejada en las normas de calidad de las que la empresa sea poseedora.

9.- No utilizar para el trabajo los medios que la empresa ha puesto a su disposición, sino otros, incluida la ropa de trabajo.

Artículo 47 - Clasificación de faltas graves

1.- De 3 a 5 faltas de puntualidad en un período de 30 días naturales.

2.- Faltar un día al trabajo sin justificación en un período de 30 días naturales.

3.- El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Esta falta incluye también la prolongación por encima de lo acordado de los tiempos de descanso.

4.- Entregarse a juegos o distracciones durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

5.- Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, tarjeta de control o cualquier otro medio.

6.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

7.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

8.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a 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.

9.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

10.- La embriaguez o acudir al trabajo bajo los efectos de drogas

11.- De 3 a 5 incumplimientos en un año de la normativa de seguridad e higiene propia de una empresa de alimentación, reflejada en las normas de calidad de las que la empresa sea poseedora.

12.- Acumular más de 3 faltas leves en el periodo de un año.

Artículo 48 - Clasificación de las faltas muy graves

1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación más de 5 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 30 días naturales y/o 10 faltas no justificadas en un período de 180 días naturales.

En caso de que las faltas de asistencia, lo constituya el faltar al trabajo 2 días, sin causa justificada durante un período de 30 días y/o 3 durante un periodo de 180 días.

2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o actuando de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores y trabajadoras.

5.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

6.- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.- Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9.- Fumar fuera de los recintos señalados por la empresa.

10.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando así se solicitare, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

11.- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12.- Más de 5 incumplimientos en un año de la normativa de seguridad e higiene propia de una empresa de alimentación, reflejada en las normas de calidad de las que la empresa sea poseedora.

13.- Acumular más de 3 faltas graves en el periodo de un año.

Artículo 49 - Sanciones

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas son las siguientes:

1.- Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo: 1 a 2 días.

2.- Por faltas graves:

Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

3.- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido

Todas las faltas anteriormente descritas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto, sujetas a la legislación laboral vigente.

Artículo 50 - Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutadas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 51 - Prescripción

Respecto a los trabajadores y trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII: De la representación de los/a trabajadores/as

Artículo 52 - Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores y trabajadoras de un sindicato puedan celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en el centro de trabajo, siempre que se distribuya fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera impedir el desarrollo del proceso productivo.

El Comité de empresa dispondrá de un sello para recibir y comunicar los documentos de la representación de los trabajadores y trabajadoras, el cual estará a disposición del Presidente o Secretario.

Artículo 53 - Tablón de anuncios

La empresa facilitará la colocación de un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados en la misma podrán insertar información y comunicaciones.

Artículo 54 - Acumulación de horas sindicales

Los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, haciendo un uso responsable y real de las mismas.

Por lo que respecta a la acumulación de las horas sindicales, y en cuanto a componentes de una misma central sindical, podrán cederse hasta el 100% de las que a cada uno correspondan en favor de uno o varios de sus miembros. La acumulación será notificada a la Dirección de la empresa con una antelación de al menos 10 días.

Se reconoce a los Delegados Sindicales, según atribuye la LOLS, desde el momento que la plantilla alcance los 150 trabajadores y trabajadoras.

Artículo 55 - Referencia a las normas

Para todo aquello no recogido en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras. Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales vigentes.

ANEXO I

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El desarrollo de esta materia, en el seno de este Convenio Colectivo debe basarse en tres aspectos fundamentales:

El diseño de una política preventiva que garantice una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de APEX, partiendo de la realidad existente en las diferentes secciones para afrontar las deficiencias de desarrollo reglamentario de la actual Ley.

La garantía de una participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes, tanto en la prevención como en la eliminación de riesgos.

Asegurar una mejor aplicación de la normativa en el seno de la empresa.

Por lo tanto, para desarrollar estos tres aspectos fundamentales las partes firmantes de este Convenio Colectivo la adopción de las siguientes medidas:

- 1.- Constitución del Comité de Seguridad y Salud, así como el diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- 2.- Realizar la evaluación de riesgos que no sean evitables en los puestos de trabajo, determinación de las prioridades en las medidas preventivas más adecuadas en colaboración con los representantes de los trabajadores y trabajadoras y vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras respecto de los riesgos específicos derivados de la actividad del puesto de trabajo.
- 3.- La eliminación de los riesgos como consecuencia de los puestos de trabajo considerado como tóxico y peligroso, los pluses han de ser una medida transitoria hasta la supresión del riesgo, pero no impedimento para su reducción.

ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD

La empresa elaborará un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.

ANEXO III

COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio que estará formada paritariamente por tres representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, incluidos los asesores de CC.OO. Industria que éstos designen y por tres representantes de la empresa.

Esta Comisión Paritaria estará formada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en cada momento y sus asesores.

1.º.—Funciones de esta comisión paritaria.- Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2.º.—Acuerdos.- Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

El plazo para la adopción de decisiones será de 10 días.

3.º.—Reglamento de funcionamiento

a) Reuniones. - La Comisión Paritaria se reunirá para el ejercicio de las funciones señaladas cuando le sea requerida su intervención.

b) Convocatorias. - La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considera oportunas.

c) Quórum asesores. - Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

d) Validez de los acuerdos. - Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

Domicilio. - A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la empresa, en Riego de la Vega, calle La Ermita, s/n.

4.º.—Sometimiento.- Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán acudiendo al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) o al organismo que, en su caso, lo sustituya.

Si existiese desacuerdo durante el periodo de consultas para la “inaplicación” de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del ET, se acudirá a esta Comisión Paritaria quien deberá pronunciarse, como máximo, dentro de los siete días siguientes desde el planteamiento de la discrepancia.

ANEXO IV

PÓLIZA DE SEGUROS

La empresa APEX S.A. mantendrá en vigor una póliza de seguros global, a favor de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio y que cubrirá las contingencias en los casos de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional e incapacidad derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y que serán las siguientes:

Para el período 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre del 2023: 27.500,00 €.

ANEXO V

Cualquier modificación legal que mejore el contenido de este Convenio será de aplicación a partir del momento de su publicación.

ANEXO VI

Se someterá el Convenio a la Ley de Conciliación y a la de Igualdad.

TABLA SALARIAL 2022							
GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO ANUAL EUROS	SALARIO BASE	SALARIO+PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	HORA EXTRA	HORA EXTRA SAB. TARDE, DOM. Y FEST.	JORNADA NOCTURNIDAD
1	RESP. DE SECCIÓN	16.237,43 €	1.159,82 €	1.353,12 €	15,09 €	16,46 €	10,05 €
2	OFICIAL DE 1ª	15.511,32 €	1.107,95 €	1.292,61 €	14,41 €	15,72 €	9,60 €
3	OPERARIO	14.523,60 €	1.037,40 €	1.210,30 €	13,49 €	14,72 €	8,99 €
4	OPERARIO FORMACIÓN <small>CMF *</small>	14.000,00 €	1.000,00 €	1.166,67 €	12,55 €	13,69 €	8,36 €

TABLA SALARIAL 2023							
GRUPO PROFES	CATEGORIA	SALARIO ANUAL EUROS	SALARIO BASE	SALARIO+PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	HORA EXTRA	HORA EXTRA SAB. TARDE, DOM. Y FEST.	JORNADA NOCTURNIDAD
1	RESP. DE SECCIÓN	16.782,06 €	1.198,72 €	1.398,51 €	15,59 €	17,01 €	10,39 €
2	OFICIAL DE 1ª	16.015,44 €	1.143,96 €	1.334,62 €	14,88 €	16,23 €	9,91 €
3	OPERARIO	15.002,88 €	1.071,63 €	1.250,24 €	13,94 €	15,21 €	9,29 €
4	OPERARIO FORMACIÓN <small>SMI *</small>	14.000,00 €	1.000,00 €	1.166,67 €	12,55 €	13,69 €	8,36 €

* Salario Mínimo Interprofesional.- Se aplicará conforme a la legislación vigente en cada momento