

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fiesta Colombina, S. L. U., centro de trabajo de Alcalá de Henares (código número 28102051012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Fiesta Colombina, S. L. U., centro de trabajo de Alcalá de Henares, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 21 de julio de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de noviembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FIESTA COLOMBINA S.L.U.
(CENTRO DE TRABAJO DE ALCALÁ DE HENARES)
(1 ENERO 2022 A 31 DE DICIEMBRE DE 2026)

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito el día 21 de julio de 2022 por la Dirección de la Empresa FIESTA COLOMBINA S.L.U. y su COMITE DE EMPRESA, en representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Naturaleza jurídica

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 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 ("Estatuto de los Trabajadores", en adelante).

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en FIESTA COLOMBINA S.L.U. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

Artículo 2.- Ámbito personal

Las estipulaciones del presente Convenio afectan a la empresa FIESTA COLOMBINA S.L.U. y a las personas trabajadoras de la misma adscritas al centro de trabajo de Alcalá de Henares, sito en 28802 Alcalá de Henares (Madrid), Avda. de Madrid, nº 46.

No obstante, quedan expresamente excluidas las acogidas a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial del personal de alta dirección y/o aquellas personas trabajadoras que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobiernos y administración de la mercantil.

Artículo 3.- Ámbito territorial

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio alcanza los límites territoriales del centro de Trabajo de Alcalá De Henares, sito en 28802 Alcalá de Henares (Madrid), Avda. de Madrid, nº 46, quedando por ello afectas a él todas las personas trabajadoras cuyas relaciones laborales se efectúen dentro de dichos límites.

Artículo 4.- Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de cinco años, entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2026. Sus efectos económicos, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, se iniciarán con efecto de 1 de enero de 2022. En el caso de que alguno de los artículos del presente convenio no iniciará sus efectos con fecha 1 de enero de 2022, se hará mención expresa en la redacción de este.

Artículo 5.- Prorroga y denuncia

A la extinción de su periodo de aplicación, se considerará prorrogado por la tácita de año en año, siempre que alguna de las partes que lo suscriben no lo denuncie, mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral, y lo notifique a la otra parte proponiendo su revisión o rescisión formulando dicho escrito con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del plazo de duración o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez efectuada la denuncia y al objeto de evitar el vacío normativo, durante el proceso de negociación continuará prorrogada su vigencia hasta que resulte sustituido por otro.

Adicionalmente a la regulación que de este concepto se establece en el vigente convenio, ambas partes, de cara a negociaciones futuras, tendrán en consideración el acuerdo de fecha de 13 de julio de 2017, alcanzado en sede de mediación en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Artículo 6.- Absorción y compensación

Las retribuciones pactadas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por éstas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas

- A) Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.
- B) Las condiciones no salariales contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos dentro de la Empresa FIESTA COLOMBINA S.L.U., Leyes y Decretos de Ley de ámbito nacional, convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid y Laudo de Obligado Cumplimiento, de 1 de Enero de 1.996, para las Industrias de Alimentación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo aquí convenido, subsistirán sobre cualquiera de los artículos no salariales, afectados o no en el presente Convenio.

Artículo 8.- Legislación supletoria

En todo aquello que no estuviera pactado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General de Pertinente Aplicación y al Laudo de Obligado cumplimiento, para las Industrias de Alimentación, de 1 de enero de 1.996.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

CAPÍTULO II

*Comisión paritaria y solución extrajudicial de conflictos***Artículo 10.- Comisión paritaria**

Para las dudas en la interpretación de este Convenio, se nombrará una Comisión Mixta, compuesta por tres miembros de la Dirección de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa, designados entre las candidaturas firmantes del presente convenio, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, por otro representante legal de las personas trabajadoras u otro representante de la Empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de la parte social el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

La Comisión Paritaria actuará con rapidez y efectividad, reuniéndose en el plazo máximo de 5 días laborables desde su convocatoria y resolviendo sus decisiones en el plazo de los 3 días laborables siguientes al que se le someta la cuestión en concreto, si no estuviese fijado otro plazo específico.

Como supuesto específico, y antes de iniciarse cualquier tipo de acción judicial o administrativa, se deberá someter el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un plazo máximo de quince días, a instancia de cualquiera de las partes.

Al término de los plazos regulados, se levantará la correspondiente acta de acuerdo o de desacuerdo.

En los supuestos de inaplicación o modificación de las condiciones laborales del presente convenio, la participación de la Comisión Paritaria en el conocimiento y resolución de las discrepancias en caso de desacuerdo en el período de consultas estará vinculada a las previsiones del artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores. Esto es, en caso de desacuerdo en el periodo de consultas,

cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un máximo de 3 días laborables para pronunciarse.

En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la discrepancia a mediación, de conformidad con el procedimiento previsto en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM y CC.OO. y UGT sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, al que las partes acuerdan su adhesión.

En todo caso, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82. 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo Interprofesional entre CEIM y CC.OO y UGT sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3º, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión paritaria y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se someterán a los procedimientos de Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid:

- a) Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82. 3º del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria de conformidad con lo previsto en el artículo 10 del presente Convenio.
- c) El bloqueo definitivo en la negociación de la renovación del convenio colectivo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes; a estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

CAPÍTULO III

Empleo, contratación y baja en la empresa

Artículo 12.- Empleo y contratación

La contratación de personas trabajadoras eventuales se realizará entre hombres y mujeres.

La Empresa en cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente en materia de contratación de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, procederá en las nuevas contrataciones que en el futuro pueda realizar, a la colocación de aquellas personas cuyo grado de discapacidad, según criterio médico, le permita prestar sus servicios en el puesto al que se le asigne.

Artículo 13.- Baja en la empresa

El personal afectado por el presente Convenio, que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, habrá de comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos, al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario real de un día, por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO IV*Organización del trabajo, clasificación profesional, movilidad, ascensos y trabajos de distinto grupo profesional***Artículo 14.- Organización del trabajo**

La organización del trabajo, con arreglo a lo descrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, cumpliendo siempre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de negociación de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la Representación de las personas trabajadoras (unitaria y sindical) que, en caso de no estar de acuerdo y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, acudirán al procedimiento voluntario de solución de conflictos regulado en este Convenio. En estos casos, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Se hará entrega a la Representación Legal de las personas trabajadoras de los organigramas de la empresa, cuando se produzcan cambios organizativos en la misma, así como al menos, bianualmente.

Artículo 15.- Clasificación profesional

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de competencia, responsabilidad y capacidad para la resolución de problemas, se encuentran clasificadas en seis Grupos Profesionales y en dos Áreas Funcionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva y una mejora de la competitividad de la Empresa. Para ello, la Empresa procederá a actualizar las descripciones tipo de los puestos de trabajo que vean modificado su contenido por cambios organizativos.

Artículo 16.- Grupos profesionales y áreas funcionales

Los Grupos Profesionales en los que se agrupa el personal son seis. La pertenencia a cada uno de los mencionados Grupos Profesionales viene determinada por los índices de responsabilidad, competencia y capacidad de resolución de problemas.

Las Áreas Funcionales se definen como el espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. Dicha naturaleza viene determinada por:

- La especialización de la función asumida por los puestos de la estructura como expresión del ámbito en que desarrollan sus actividades.
- El carácter de los puestos y del tipo de actividades que desarrollan.

Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo del proceso productivo (mano de obra directa, encargados y supervisores y oficina de producción), almacén y mantenimiento y control de calidad.
- Administración: agrupa a todos los puestos de trabajo que presten servicios generales a la planta de Alcalá de Henares (exportación, administración, compras, ventas, Recursos Humanos, marketing, servicios generales, oficina técnica y servicio médico)

En el seno de cada grupo profesional podrán existir, en virtud de los factores determinantes indicados en el siguiente artículo, dos o más niveles salariales.

Artículo 17.- Definición de los factores determinantes para la pertenencia al grupo profesional y al área funcional

Se define como nivel de responsabilidad la agrupación de puestos de trabajo, que cuentan con un contenido organizativo similar, medido en base a un sistema de escalas y perfiles. La medición del contenido de los puestos se realiza a través de los siguientes factores y elementos:

- Competencia: técnica y gerencial humana.
- Solución de problemas: marco de los problemas y exigencia de los mismos.
- Responsabilidad: libertad para actuar, magnitud e impacto.

Puesto Tipo: orientativamente se define el puesto tipo como aquella agrupación de puestos de trabajo de una determinada área y especialidad funcional que ocupan similares niveles de responsabilidad. En el supuesto de que, en el futuro, por su especificidad, algún o algunos puestos de trabajo pudiesen encajar en dos o más puestos tipo, la Compañía resolverá el encuadramiento correspondiente al puesto o puestos mencionados, notificándole los extremos de su decisión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, para su conocimiento.

Artículo 18.- Grupos profesionales**Grupo 1**

Se encuentran en este Grupo los puestos responsables de realización de actividades que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, concreta y claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso e implicando un alto grado de dependencia.

Los procedimientos están claramente definidos y actúa bajo las directrices de su superior responsable. El puesto no requiere proactividad de una forma regular por parte del ocupante. El puesto de trabajo, excepcionalmente, toma decisiones en el transcurso de su trabajo diario, debe informar a su superior en caso de encontrarse con alguna anomalía externa a su trabajo diario. Su actuación tiene un impacto leve en los resultados del negocio, así como en otras fases del proceso productivo.

El nivel de educación primaria superada, y/o experiencia compatible es suficiente para el desempeño de las funciones. El puesto de trabajo normalmente forma parte de un equipo y no tiene un grupo de personas a su cargo. El puesto de trabajo no es responsable ni de la planificación, ni de la gestión de recursos materiales o económicos.

Las tareas realizadas, requieren habilidades tales como: atención continua, destreza manual y/o esfuerzo físico. Este grupo abarca puestos de trabajo que se desarrollan en un ámbito muy específico del negocio, desconoce las consecuencias del trabajo en relación con otras fases del proceso y no posee un conocimiento amplio del entorno, ni una visión global de la compañía. El trabajo desempeñado se lleva a cabo, con rigurosidad, y se es consciente de la importancia del trabajo realizado para el subproceso al que pertenece. Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación recibida o transmitida es sencilla y estructurada.

Para el personal de Producción, Mano de Obra Directa Planta:

Grupo profesional 1 Nivel salarial B**Ayudante de producción**

Descripción: Se encuentran en este Grupo los puestos responsables de realización de actividades que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, concreta y claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso e implicando un alto grado de dependencia.

Los procesos están claramente definidos y actúa bajo las directrices de su superior responsable. La persona tiene un nivel de conocimiento y/o experiencia suficiente para ayudar en la realización de tareas/procesos asignados al Grupo profesional 3: Nivel Salarial B o Grupo profesional 3: Nivel Salarial A. utilizando en su caso maquinaria sencilla bajo su supervisión, en los que se exige:

- Un adecuado nivel de atención en el puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- El manejo de maquinaria sencilla, de fácil manejo, y que no requiere la realización de demasiadas acciones, si bien se incluyen en su caso, funciones de mantenimiento básico.
- La toma de decisiones que no supone un alto grado de complejidad.
- Una correcta realización de las funciones asignadas por el impacto de la tarea en el producto final y/o en otros pasos del proceso productivo.

- Tomar decisiones de carácter habitual y de fácil ejecución en el desarrollo de su trabajo y acudir al oficial responsable del proceso cuando las circunstancias exijan la toma de decisiones o realización de labores fuera de lo habitual.
- Seguir con corrección y eficacia las instrucciones recibidas por parte de los oficiales responsables del proceso.
- Ejecutar de forma autónoma las labores básicas de mantenimiento cotidiano de maquinaria, útiles y herramientas utilizadas. Y colaboración en las labores de mantenimiento y limpieza.
- Suplir puntualmente a los del GRUPO PROFESIONAL 3: Nivel Salarial A. Se entiende puntualmente que por causas ajenas a la empresa (bajas médicas, por accidente o enfermedad común) falten hasta un 20% de los oficiales de 1ª o de 2ª, según corresponda.
- Mantener las instalaciones y maquinaria del puesto de trabajo en perfectas condiciones de orden y limpieza.
- Asegurar el cumplimiento de los parámetros de producción y de calidad especificados en las instrucciones.
- Colaborar en los proyectos de mejora continua de la planta, así como realizar propuestas de mejora cada vez que se detecten.

Puestos incluidos:

- Amasado polvo
- Rellenado chicle
- Envasado Empaquetado
- Paletizado Engranado
- Recogida de residuos
- Túnel retractilado.

Grupo 2

Se encuentran en este Grupo puestos que realizan tareas que son ejecutadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, a los que se les exige operar con habilidad en una sección especializada, que puede incluir la utilización de un equipo complejo.

El puesto, debe ser capaz de detectar si existe alguna anomalía en el transcurso del desempeño de su trabajo y puede discernir si avisar a su superior o no, en función de la complejidad de la anomalía encontrada o instrucción aplicable. Los procedimientos a seguir están definidos, proponiendo en ocasiones sugerencias a los mismos. Se requiere cierta proactividad por parte del ocupante del puesto de trabajo y ésta puede influir en el éxito del proceso en el que se desarrolle el trabajo.

Estos puestos toman decisiones de forma implícita sobre problemas o situaciones cotidianas y simples. La toma de decisiones se hace en base a procedimientos o instrucciones tecnológicas establecidas para estos casos. Su actuación, tiene consecuencias moderadas en una parte del proceso, y cuando se comete un error suele poder subsanarse en un breve período de tiempo, sin afectar sustancialmente al negocio. Habitualmente, los puestos incluidos en este grupo llevarán un control del material necesario para el desarrollo de su puesto. Poseen una visión a corto plazo, y se aplican conceptos básicos de análisis, llevándose asimismo a cabo, funciones o tareas sencillas.

Las tareas realizadas requieren algunas habilidades tales como: destreza manual y/o manejo de máquinas a nivel básico y de fácil utilización, con un número limitado de acciones a realizar. El trabajo que desempeña se lleva a cabo con rigurosidad, es consciente de la importancia del mismo y conoce a nivel operativo sus consecuencias. Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación a este nivel implica comprender de una forma clara y precisa las instrucciones y mensajes de los emisores de comunicación. El nivel de educación primaria, y/o experiencia compatible es suficiente para el desempeño de las funciones.

Grupo 3

Se encuentran en este Grupo puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Los puestos que pertenecen a este grupo pueden actuar con autonomía y aportar ideas y sugerencias sobre aspectos de sus funciones cotidianas que pueden extenderse a otros miembros del equipo. Para cuestiones más complejas consulta para conseguir la autorización del superior.

El puesto de trabajo puede proponer mejoras de los procedimientos establecidos bajo su área de responsabilidad. Se requiere proactividad por parte del ocupante del puesto y ésta influye en el éxito del proceso en el que desarrolle el trabajo. El puesto de trabajo tiene que detectar posibles adversidades y ser capaz de tomar decisiones, con cierta regularidad en situaciones cotidianas. Para ello, se suele analizar los problemas y dilucidar posibles causas, o aspectos relevantes que han podido ocasionar los mismos. Su actuación y decisiones pueden impactar parcialmente en el negocio, pudiendo afectar directamente al área /proceso en el que se ubica, e indirectamente a los resultados de la compañía.

Los puestos incluidos en este grupo pueden, puntualmente, coordinar el correcto aprovechamiento y utilización de los recursos dentro de su área/proceso. Habitualmente, se responsabilizan de la provisión, comunicándoselo a su superior, asignación y control de los recursos utilizados. Este colectivo puede llegar a ser responsable de la operativa de una fase del proceso productivo.

Las tareas realizadas requieren la capacidad del manejo de maquinaria en ocasiones compleja, cuyo normal funcionamiento, requiere la realización de diferentes acciones y la monitorización de distintas variables. La función desempeñada, implica capacidad de análisis por parte de la persona trabajadora. El puesto de trabajo conoce el proceso en el que participa, así como las consecuencias que tiene su trabajo en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad. El ocupante, puede entender que los objetivos y retos de su área o departamento son parte de los objetivos globales de la empresa. El puesto de trabajo, mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento, y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación, a este nivel implica permitir a los demás, comprender el mensaje que se está transmitiendo, tiene un contenido medio de interrelación con otras áreas. Para el desempeño del puesto, suele requerirse preferiblemente educación secundaria y/o experiencia compatible.

Para el personal de Producción, Mano de Obra Directa Planta:

Grupo profesional 3 Nivel salarial B

Oficial 1º Producción

Definición:

Se encuentran en este grupo, los puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Igualmente, conoce el proceso en el que participa, así como las consecuencias que tiene su trabajo en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad.

La persona debe acreditar un nivel de conocimiento y experiencia elevados que le permiten manipular maquinaria compleja y asumir las responsabilidades sobre la ejecución de pasos complejos de la actividad productiva, en los que se exige:

- Un adecuado nivel de atención al puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- El manejo de maquinaria compleja con realización de múltiples acciones y monitorización de diferentes variables.
- La toma de decisiones complejas en el desarrollo de la actividad diaria.
- Una especial responsabilidad en la realización de las funciones asignadas por el alto impacto de la tarea en el producto final, así como en otras fases del proceso productivo.
- Tener la iniciativa en la toma de decisiones que surjan en el normal desarrollo de su trabajo.
- Asumir la responsabilidad de la realización del trabajo para lograr la productividad, la calidad y resultados que la Dirección estime correcto.
- Supervisar la labor en el área de trabajo de las personas del equipo asignado cuya categoría sea inferior y resolver la problemática que pueda surgir.
- Conocer y utilizar maquinaria, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, incluyendo el engrasado, montaje y desmontaje de piezas, limpieza y ajustes, cuando sea necesario. Así mismo, colaborarán en las labores de mantenimiento y limpieza.
- Colaborar completamente con sus superiores, poniendo en su conocimiento anomalías que se observe, que no pueda solucionar por el mismo o junto a sus ayudantes y que pueda afectar a la producción.

- Suplir a los del GRUPO PROFESIONAL 4: Nivel Salarial B, en casos de extrema necesidad (no haya ningún mando intermedio en el turno sin estar prevista la ausencia), y cuando los medios disponibles para suplir a ese nivel no sean suficientes.
- Ocupar puestos de categorías inferiores en cualquier proceso de la planta según las necesidades de producción.
- Mantener las instalaciones y maquinaria del puesto de trabajo en perfectas condiciones de orden y limpieza.
- Asegurar el cumplimiento de los parámetros de producción y de calidad especificados en las fórmulas y en las instrucciones.
- Colaborar en los proyectos de mejora continua de la planta, así como realizar propuestas de mejora cada vez que se detecten.

Puestos incluidos:

- Cocina Ter braak
- Cocina Hansella
- Cocina Fruna
- Cocina Tachos Regaliz
- Maquinista Extrusora Regaliz
- Maquinista Cuarto Formadoras
- Maquinista Formadora Piruleta
- Maquinista IMAR
- Maquinista envolvedores Lolipop **

** Este puesto de trabajo será revisable cada 6 meses hasta que no mejoren las condiciones de trabajo, cuando en algunas de las revisiones se considere que ha disminuido la complejidad del puesto se puede pasar a oficial de segunda.

Grupo profesional 3 Nivel salarial A

Oficial 2º Producción

Definición:

Se encuentran en este grupo, los puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Igualmente, conoce el proceso en el que participa, así como las consecuencias que tiene su trabajo en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad.

La persona debe acreditar un nivel de conocimiento y experiencia, que sin llegar a alcanzar los correspondientes al Grupo Profesional 3 Nivel Salarial B, le permiten manipular maquinaria y asumir la responsabilidad sobre la ejecución de la actividad productiva, en los que se exige:

- Un adecuado nivel de atención en el puesto de trabajo a lo largo de la jornada laboral.
- El manejo de maquinaria que, siendo compleja, no requiere, en su uso normal, la realización de numerosas acciones ni la monitorización de muchas variables.
- La toma de decisiones complejas solo en circunstancias muy concretas de la actividad, siendo la mayoría de las decisiones a tomar de carácter sencillo
- Una correcta realización de las funciones asignadas por el elevado impacto de la tarea en el producto final.
- Tener la iniciativa en la toma de decisiones que surjan en el normal desarrollo de su trabajo.
- Asumir la responsabilidad de la realización del trabajo para lograr la productividad, calidad y resultados que la Dirección estime correctos.
- Supervisar la labor en el área de trabajo de las personas del equipo asignado cuya categoría sea inferior.
- Conocer y utilizar maquinaria, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, incluyendo el engrasado, montaje y desmontaje de piezas, limpieza y ajustes, cuando sea necesario. Así mismo, colaborarán en las labores de mantenimiento y limpieza.

- Colaborar completamente con sus superiores, poniendo en su conocimiento anomalías que se observe, que no pueda solucionar por el mismo o junto a sus ayudantes, y que pueda afectar a la producción.
- Suplir puntualmente a los del GRUPO PROFESIONAL 3: Nivel Salarial B. Se entiende puntualmente que por causas ajenas a la empresa (bajas médicas, por accidente o enfermedad común) falten hasta un 20% de los oficiales de 1ª o de 2ª, según corresponda.
- Ocupar puestos de categorías inferiores en cualquier proceso de la planta según las necesidades de producción.
- Mantener las instalaciones y maquinaria del puesto de trabajo en perfectas condiciones de orden y limpieza.
- Asegurar el cumplimiento de los parámetros de producción y de calidad especificados en las fórmulas y en las instrucciones.
- Colaborar en los proyectos de mejora continua de la planta, así como realizar propuestas de mejora cada vez que se detecten.

Puestos incluidos:

- Amasado Chicle
- Amasado Regaliz
- Amasado Hansella
- Maquinista Envolvedora Carugil
- Maquinista Envolvedora Aquarius
- Maquinista Envolvedora Mentitas
- Maquinista Envolvedora Ishisa/Rovema/embolsadoras verticales
- Maquinista Envolvedora Fresquito
- Maquinista Envolvedora Ulma**
- Refinería/Cocina Fondant

** Este puesto de trabajo será revisable cada 6 meses hasta ver la complejidad del mismo, por lo que podría pasar a oficial de primera. Dos Ulmas para cada oficial.

Grupo 4

Los puestos que pertenecen a este Grupo desarrollan sus tareas/funciones de forma autónoma en la mayor parte de las ocasiones, en su trabajo diario. Tienen criterio propio, sobre todos los aspectos de sus funciones cotidianas que se extiende a otros miembros del equipo, consultando cuestiones más complejas, a su supervisor de cara a conseguir autorización. El puesto de trabajo puede colaborar en el desarrollo de procedimientos en el departamento o en su área de responsabilidad. El puesto de trabajo exige una proactividad constante con los objetivos de negocio. El puesto de trabajo es responsable de la toma de decisiones a nivel operativo tanto de su trabajo diario, como de los recursos de los que se responsabiliza (humanos y materiales). Asimismo, es responsable de que las decisiones tomadas se lleven a cabo, dentro de los límites de sus obligaciones, así como, de las consecuencias ocasionadas por las mismas. Las decisiones tomadas tienen impacto en el producto y en las áreas relacionadas con el proceso productivo. Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que comportan distintas actividades de su área. El puesto de trabajo es el responsable de la utilización y aprovechamiento de los recursos dentro de su área. Las tareas que lleva a cabo son complejas implicando un cierto contenido de nivel intelectual y de interrelación humana. El puesto de trabajo tiene una visión global de la organización pudiendo interrelacionarse con otras áreas o departamentos de la empresa. El puesto de trabajo mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación a este nivel implica permitir a los demás comprender el mensaje que se está transmitiendo. El puesto tiene capacidad para transmitir ideas y conceptos complejos a otras personas y a la vez, es capaz de entender de forma rápida y eficaz la información compleja que recibe. Para el desempeño del puesto, es necesaria experiencia compatible y/o educación secundaria y/o grado medio técnico.

Grupo 5

Estos puestos desarrollan su trabajo de forma autónoma tanto en su ámbito de responsabilidad como en cuestiones más complejas, se desenvuelven con independencia de criterio y de acción.

Para cuestiones que afecten a la estrategia de la organización, deben consultar con su supervisor, aunque su criterio suele estar formado. Se colabora en el diseño de las políticas y procedimientos de su área de responsabilidad que puede abarcar más de una especialización. El puesto de trabajo toma decisiones complejas y difíciles, su actuación suele tener impacto en la estrategia y los resultados de la organización. El puesto de trabajo puede gestionar y dirigir a un equipo de trabajo complejo. Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que compartan distintas actividades técnicas, en más de un área/departamento de la Organización, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo de Dirección. Para el desempeño del puesto, es necesaria amplia experiencia compatible y/o educación de grado medio o superior, siendo deseable el manejo del idioma inglés.

Grupo 6

En este grupo se incluyen los puestos que requieren un alto contenido de coordinación del trabajo de un número de colaboradores o sobre una o más secciones de la empresa, y/o elevados conocimientos técnicos para el desarrollo de sus funciones que además realizarán actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, partiendo de directrices generales muy amplias. Estas funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar, la ejecución de tareas, heterogéneas con la responsabilidad, de ordenar el trabajo, de un conjunto de colaboradores, incluyéndose, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que exigen un alto contenido intelectual, así como, aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas. Para el desempeño del puesto es necesaria amplia experiencia compatible y/o educación de grado superior o experiencia compatible y/o estudios universitarios, siendo deseable el manejo del idioma inglés.

Artículo 19.- Trabajos de distinto grupo profesional

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo reintegrándose a la persona trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un período de 12 o a 8 en un período de 24, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Durante este período la persona recibirá la retribución correspondiente al puesto de trabajo de superior grupo profesional en concepto de "Plus Grupo Profesional Superior". Transcurridos los 6 o los 8 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará la cobertura de la plaza. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de Grupo superior, será la correspondiente al salario del nivel de referencia que realiza en dicho momento.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, no pudiendo superar los dos meses consecutivos, y conservando la persona trabajadora la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición de la persona trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo profesional. Se evitará reiterar trabajos de Grupo inferior a la misma la persona trabajadora.

En los casos de personas trabajadoras adscritas con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

Artículo 20.- Promoción y ascensos

El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, comprendidas en los Grupos Profesionales 4, 5 y 6, serán de libre designación por la Empresa.

Para el ascenso del resto de las personas trabajadoras (Grupos Profesionales 1 a 3, inclusive), la Empresa establecerá un sistema de concurso de méritos fundamentado en criterios de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. La cobertura de los puestos tipo del Grupo Profesional 4 de Técnico de Organización 1ª, Encargado de Línea, Encargado de Línea CC y Técnico Oficial de 1ª se producirá por este mismo procedimiento y de entre los tres mejores candidatos la empresa seleccionará por libre asignación al que finalmente ocupará la plaza.

Con carácter previo a la selección externa, la empresa deberá abrir la cobertura de la vacante al personal de la misma, informando a la representación de las personas trabajadoras de las características del puesto y del perfil de los candidatos.

Artículo 21.- Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales y entre diferentes Grupos, sin menoscabo de lo establecido en el desarrollo de la carrera profesional de la persona trabajadora afectada. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas a la persona trabajadora, y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a las Áreas Funcionales.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar a la persona trabajadora de la formación necesaria.

Artículo 22.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá ser de aplicación el principio de modificación sustancial de condiciones de trabajo, bien de carácter individual o colectivo, de acuerdo con la legislación vigente y lo previsto en este Convenio.

Dichas situaciones serán informadas y analizadas con la Representación de las personas trabajadoras a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla como las consecuencias que se pudieran derivar.

CAPÍTULO V*Condiciones Económicas***Artículo 23.- Definición del salario real**

La estructura salarial del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el Salario Mínimo Anual indicado en la Disposición Adicional en vigor en cada año de vigencia del convenio, y los Complementos del mismo. El concepto Salario Real mensual que aparece citado en diversos preceptos de este Convenio comprende los siguientes conceptos salariales:

- Salario mínimo anual
- Complemento Personal Compensatorio. (ad personam)
- Complemento Personal Voluntario.
- Prima de producción
- Complemento de Trabajo Nocturno.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- Paga beneficios
- Prima de asistencia y puntualidad
- Complemento Personal Nocturnidad (ad personam)

Artículo 24.- Retribuciones

Los incrementos salariales durante los años de vigencia pactada para el presente convenio colectivo serán los siguientes:

- Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2022, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa en un 3,8%.
- Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa en un 4,2%.
- Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2024, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa en un 4%.
- Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2025, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa en un 4%.
- Para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026: el aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa será entre un mínimo de un 0% a un máximo de un 4%, en función de si la suma del IPC real correspondiente a los años 2021, 2022, 2023 y 2024 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos aplicados en el presente Convenio

Colectivo para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 (16%), se procederá a efectuar una revisión salarial, por la indicada diferencia con un tope máximo acumulado de IPC real en todo el período del 20% (por ejemplo, si el IPC acumulado del período fuese del 17%, se aplicaría un 1%, y si fuese del 21%, operaría el tope, aplicándose únicamente un 4%). Si el resultante de la suma del IPC para el período indicado fuese inferior o igual al 16%, no corresponderá realizar incremento salarial alguno.

Los datos del IPC real serán los que facilite el Instituto Nacional de Estadística o aquel Organismo que lo viniera a sustituir.

Artículo 25.- Prima de producción

Todo el personal del Área Funcional de Producción cuyo actual "Puesto Tipo" sea Ayudante, Peón, Persona de Limpieza, Oficial de 1º y Oficial de 2º percibirá en concepto de prima de producción una cantidad equivalente al 26% del salario mínimo de su nivel salarial.

El importe de dicha paga se abonará a lo largo de las doce mensualidades ordinarias. La parte proporcional de la Prima de Producción correspondiente a las pagas extraordinarias se incluirá en el prorrateo mensual de dichas pagas.

Artículo 26.- Complemento de trabajo nocturno

Durante la vigencia pactada para el presente convenio, el personal asignado al turno de noche, que trabaje entre las veintidós (22,00) y las seis horas (06,00), percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 28%.

Este porcentaje se aplicará sobre el salario base estipulado en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 27.- Paga beneficios

La Empresa abonará una paga de beneficios consistente en un 10% sobre el salario real anual, excluyendo la propia participación en beneficios. El importe de dicha paga se abonará a lo largo de las doce mensualidades ordinarias. La parte proporcional de beneficios correspondiente a las pagas extraordinarias se incluirá en el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.

Artículo 28.- Prima de asistencia y puntualidad

Se concede una prima de asistencia consistente en 12,02 euros brutos mensuales, los cuales figurarán en nómina en la cuantía de 10,92 euros brutos más 1,10 euros brutos correspondientes al 10% de beneficios.

Para tener derecho a esta prima será necesario que la no asistencia al trabajo sea como máximo por el tiempo y por los conceptos que se especifican a continuación, tomando estas faltas desde el día 16 de un mes al día 15 del mes siguiente:

- 1º Un retraso de menos de 30 minutos.
- 2º Tres horas de consulta de medicina general (un día al mes).
- 3º Un día de especialista si hay que desplazarse fuera de la población donde reside la persona trabajadora o cuatro horas si el especialista pasa consulta en la población donde reside la persona trabajadora (1 día al mes).
- 4º Vacaciones
- 5º Cuatro retrasos de menos de 10 minutos.

Para el cálculo del prorrateo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, no se tendrán en cuenta dichos conceptos procediendo al abono íntegro de 12,02 euros brutos, distribuidos entre las cuantías de 10,92 euros y 1,10 euros en concepto de beneficios.

Artículo 29.- Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, serán de 30 días naturales de Salario Real, prorrateando ambas pagas y abonándose en los haberes mensuales.

Artículo 30.- Plus mensual de no ausencia al trabajo

Se establece un plus mensual de no ausencia al trabajo cuyo importe será la cantidad a tanto alzado de 20 euros brutos (incluye el 10% de beneficios), y que percibirán aquellas personas traba-

jadoras que no tengan ninguna ausencia al trabajo, en el mes de que se trate, cualquiera que sea la causa y aunque fuese justificadamente.

Única y exclusivamente, no se considerará ausencia a los efectos de la aplicación del plus: a) las horas sindicales en el ejercicio de su cargo por los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, y b) el periodo vacacional.

Este plus no se computará para el cálculo de domingos y festivos, ni tampoco en las gratificaciones y horas extraordinarias.

Artículo 31.- Plus grupo profesional superior

Durante el período que una persona de un grupo profesional realice tareas de un puesto de un grupo profesional más alto recibirá la retribución correspondiente al puesto de trabajo de superior grupo profesional en concepto de "Plus Grupo Profesional Superior". Independientemente del tiempo trabajado este plus se cobrará por día completo.

Artículo 32.- Plus jornada nocturna puntual

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora realice una jornada nocturna, fuera de su turno habitual asignado, percibirá un plus de jornada nocturna por jornada laborable efectivamente realizada, de lunes a viernes, por los siguientes importes:

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES	VALOR HORA 2022
1 Y 2	2,87
3 A	2,92
3B	3,07
4 Y 5	3,09

Los valores anteriormente indicados serán actualizados anualmente en los términos indicados en el artículo 24.

La asignación deberá ser aceptada voluntariamente por la persona trabajadora, esta asignación estará limitada a un máximo de 3 meses al año. En el supuesto de que el período de prestación efectiva, resulte superior a 4 semanas ininterrumpidas, la compensación se llevará a efecto en virtud de lo dispuesto en el artículo 26 (complemento trabajo nocturno), siendo incompatible la percepción de ambos complementos.

- Si se trabaja un periodo de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá el plus exclusivamente sobre las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro horas, el plus se percibirá por el total de la jornada.

Se exceptúan de estos complementos, aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardas, vigilantes, etc.).

CAPÍTULO VI

Condiciones Sociales

Artículo 33.- Unidad familiar

Todos los artículos del presente Convenio referentes a los derechos inherentes a las unidades familiares se entenderán como tales, tanto las uniones de Hecho como las de Derecho, mediante justificación acreditativa por el Organismo correspondiente, de tal unión.

Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante del permiso deberá aportar la certificación de la inscripción en el registro de uniones de hecho establecido al efecto. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.

A los efectos previstos en el presente convenio, tendrán la consideración de "hijos" los descendientes menores de edad de la pareja con la que conviva la persona trabajadora, siempre que se acredite la convivencia de éste con los mismos cuando exista pareja de hecho o de derecho.

En los casos en que pertenezcan a la plantilla de la empresa el padre/madre biológica del menor y la persona trabajadora que convive con el mismo, los derechos inherentes a las unidades familiares reflejadas en todos los artículos del presente convenio solo corresponderían a uno de ellos, teniendo en todos los casos, preferencia el padre/madre biológica.

Artículo 34.- Ayuda familiar

Todo el personal casado, pareja de hecho o que acrediten tener hijos a su cargo, percibirá una Ayuda Familiar, durante la vigencia del presente convenio, por importe de 134 euros brutos mensuales.

Este importe no estará incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Todo el personal soltero con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirá la Ayuda Familiar, durante la vigencia del presente convenio, por importe de 134 euros brutos mensuales.

Se acumularán todos los periodos trabajados, desde el día 1 de abril de 1.999 hasta conseguir la antigüedad de un año, para el abono del presente concepto.

Estas cantidades serán abonadas mensualmente a las personas que decidan no acogerse al plan de retribución flexible.

Este importe no estará incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 35.- Ayuda por familia numerosa

Todas las personas trabajadoras que acrediten tener Familia Numerosa, mediante carné, recibirán una ayuda por este concepto, durante la vigencia del presente convenio, en las siguientes cuantías:

- 2022: por importe de 215 euros brutos mensuales.
- 2023: por importe de 220 euros brutos mensuales.
- 2024: por importe de 225 euros brutos mensuales.
- 2025: por importe de 230 euros brutos mensuales.
- 2026: por importe de 235 euros brutos mensuales.

Dicho importe no estará incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 36.- Ayuda por hijos y cónyuge con discapacidad físicos /psíquicos/ sensoriales

Durante la vigencia del presente convenio, y siempre que acrediten un grado de discapacidad mayor o igual 33% otorgado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las personas trabajadoras percibirán una ayuda mensual por importe de:

- 2022: 380 euros brutos mensuales.
- 2023: 385 euros brutos mensuales.
- 2024: 390 euros brutos mensuales.
- 2025: 395 euros brutos mensuales.
- 2026: 400 euros brutos mensuales.

Este importe no estará incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 37.- Ayuda escolar para libros

Todo el personal de la Empresa recibirá una ayuda anual por hijo cuya edad se encuentre comprendida entre la fecha de nacimiento y los 18 años, ambos inclusive, cuyo importe se abonará al mes siguiente de la fecha de comienzo del curso escolar.

Para proceder al abono de la citada cantidad en las edades desde la fecha de nacimiento a los tres años inclusive y 17 y 18 años, deberán acreditar matriculación en un centro escolar.

Las cuantías serán las siguientes:

- 2022: 145 euros brutos.
- 2023: 150 euros brutos.
- 2024: 155 euros brutos.
- 2025: 160 euros brutos.
- 2026: 165 euros brutos.

Artículo 38. Subvención para bocadillo.

Todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Alcalá de Henares percibirán una subvención para bocadillo por cada día trabajado consistente en 2 euros brutos. Estas cantidades serán abonadas mensualmente a las personas que decidan no acogerse al plan de retribución flexible.

Artículo 39. Subvención para comida.

La empresa aportará la cantidad de 4,5 euros brutos por persona y día trabajado como subvención para comida a todas las personas trabajadoras que presten su trabajo a jornada partida en el centro de Alcalá de Henares, estas cantidades serán abonadas mensualmente a las personas que decidan no acogerse al plan de retribución flexible.

Las personas trabajadoras que hagan uso del Servicio de Catering que la empresa pone a su disposición abonarán la diferencia entre el importe diario consumido y la aportación de la empresa.

Artículo 40.- Seguro odontológico

La Empresa concertará un seguro odontológico para todas las personas trabajadoras de la misma haciéndose responsable del abono de las cuotas mensuales que establezca la Compañía con la que efectúe el Seguro, siendo por parte de la persona trabajadora el resto de las cuotas que establezca la citada Compañía para los diferentes servicios.

Esté seguro se incorporará, para todas las personas que así lo manifiesten, al plan de retribución flexible.

Artículo 41.- Seguro de vida

La empresa contratará una póliza de seguro colectivo para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente, por cualquier causa, para las personas trabajadoras con más de un año de servicio en la empresa (ininterrumpido o no). El importe asegurado será de 30.000 euros brutos.

Dicho aseguramiento deroga y reemplaza, a todos los efectos, lo dispuesto en el Acuerdo de 13 de julio de 2017, en lo referido a "Invalidez Permanente y Defunción".

Artículo 42. Bolsa de retribución en especie

Se establecerá por la empresa un programa de retribución flexible, siendo la adscripción al mismo de carácter voluntario por parte de todas las personas trabajadoras de la misma. La adscripción al programa se formulará de manera expresa por parte del empleado, durante el último mes de cada año natural, al objeto de su planificación para el año natural siguiente.

Para las personas que se adscriban al plan de retribución flexible y que percibieran la denominada "ayuda familiar" descrita en el artículo 34, y eran beneficiarias del seguro odontológico (art. 40), de la subvención de comida (art.39) y/o de la subvención para bocadillo (art.38), se constituirá una bolsa dotada con los importes equivalentes al coste de dichos conceptos o los que percibiese, al objeto de que se puedan constituir como una bolsa de retribución en especie, para que pueda disponer de aquellos productos en especie que sean de interés dentro de los que a tal efecto formulará la empresa.

Si a final de año no se ha hecho uso al completo del importe de la bolsa de retribución en especie, la diferencia se monetizará en la nómina de diciembre.

Artículo 43.- Beca de estudios

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal percibirá, en concepto de ayuda para becas de hasta un máximo de 120,00 euros brutos mensuales.

Estas cantidades no podrán sobrepasar la cantidad total de 3.500 euros al año para el conjunto de todo el personal de la Empresa.

Una vez desembolsada la cantidad de 3.500 euros por año entre todas las personas que se les haya concedido esta ayuda, se dejará de abonar la misma, pudiéndose solicitar nuevamente al año siguiente.

La Empresa podrá estudiar cada solicitud y requerir de cada interesado controles que justifiquen su aprovechamiento.

Este importe se abonará mediante presentación del recibo de pago del centro donde cursen los estudios.

Artículo 44.- Gratificación por nacimiento o adopción de un hijo

Todo el personal de la Empresa percibirá una gratificación por cada nacimiento o adopción de un hijo, y por una sola vez, previa presentación del Libro de Familia consistente en 200 euros brutos para el periodo de vigencia del presente convenio.

Artículo 45.- Obsequios por permanencia en la empresa

Todo el personal recibirá en concepto de premio a su permanencia en la Empresa:

- Llavero conmemorativo o pack experiencia como obsequio por permanencia en la empresa a los 5 años desde su ingreso a la misma, a elección del empleado.
- Aparato electrónico, como obsequio por permanencia en la empresa a los 10 años desde su ingreso a la misma.
- Reloj, como obsequio por permanencia en la empresa a los 25 años desde su ingreso a la misma.
- Escapada fin de semana, como obsequio por permanencia en la empresa cuando se produzca la jubilación ordinaria de la persona trabajadora.

Artículo 46.- Complemento por enfermedad

Todo el personal que cause baja por Incapacidad Temporal (I.T.) percibirá un complemento de hasta el 100% del salario real que percibiera en el mes anterior a la fecha de la baja y hasta un máximo de 30 días al año.

A partir del día 31 y hasta un máximo de 270 días al año percibirá un complemento de hasta el 95% del salario real que percibiera en el mes anterior a la fecha de la baja.

Este complemento deberá actualizarse con todas las mejoras salariales que se produzcan durante el periodo en que se encuentre en situación de baja por I.T.

Artículo 47.- Personas trabajadoras accidentadas

Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales perciba la persona trabajadora en situación de baja por Accidente de Trabajo, la Empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a aquella alcance el 100% del salario que percibiera en el momento de accidentarse, debiendo actualizarse el mismo con todas las mejoras salariales que se produzcan durante el periodo en que se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo.

Este complemento lo percibirá desde el primer día de producirse el accidente y hasta un máximo de 18 meses.

Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato y, en todo caso, este complemento se abonará exclusivamente durante el período que la persona trabajadora permanezca en la empresa.

La Empresa podrá comprobar en todo momento el estado de salud de la persona trabajadora, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos a cargo de la empresa determinados en el presente artículo.

Artículo 48.- Estudio ginecológico y urológico

Con carácter anual y voluntario, y en las fechas y horarios en los que la Empresa establezca, se realizarán estudios ginecológicos y de urología, consistentes en:

Citología, Ecografía, mamografía, ecografía mamaria y PSA. Las mamografías y/o ecografías mamarias se realizarán exclusivamente cuando sean designadas bajo criterio del facultativo que realice el reconocimiento ginecológico.

Artículo 49.- Prendas de trabajo

La empresa dotará a todas las personas trabajadoras de los departamentos de fabricación, vigilantes y ordenanzas de, al menos, dos equipos anuales completos, además de zapatos.

La empresa será responsable del lavado de los equipos de trabajo, para lo cual contratará servicios externos que realizarán esta tarea.

Se entregará a los R.T. copia de los contratos que se constituyan para la realización de estos servicios.

CAPITULO VII

*Jornada, vacaciones, horas extras, licencias y excedencias***Artículo 50.- Jornada**

Con carácter general, la Jornada de trabajo ordinario para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, con un máximo de 8 horas diarias, incluido, un descanso de 30 minutos ininterrumpidos diarios.

Artículo 51.- Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables, 15 de ellos se disfrutarán ininterrumpidamente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y el resto de común acuerdo entre las partes.

Se tomará como fecha para el devengo de las vacaciones el año natural en que se fueran a disfrutar las vacaciones (desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre). Al objeto de adecuar los días devengados durante el período 1 de agosto a 31 de diciembre de 2021, al nuevo sistema de cómputo, dichos días podrán ser disfrutados por las personas trabajadoras durante toda la vigencia del presente convenio colectivo de mutuo acuerdo con la empresa en los términos que figuran en el Anexo I del presente convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

La persona trabajadora, una vez producida su reincorporación al trabajo, solicitará el derecho al disfrute de las vacaciones a la empresa en un plazo no superior a 20 días a contar desde la fecha de reincorporación. El periodo de disfrute deberá ser acordado de mutuo acuerdo por ambas partes, debiendo la persona trabajadora solicitar las fechas concretas de disfrute con al menos 7 días de antelación.

Adicionalmente, los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables. Si estos días fuesen sábado o domingo, el descanso no será recuperable.

Artículo 52.- Calendario laboral

La Empresa y el Comité de Empresa negociarán dentro de los dos primeros meses de cada año el calendario laboral de la Empresa.

Los acuerdos serán publicados como máximo 15 días después de su negociación, para el conocimiento de todo el personal. En el supuesto de que durante los períodos vacacionales se realicen turnos entre las personas trabajadoras, la empresa comunicará a cada persona el turno asignado de vacaciones, tratando de rotar respecto al turno asignado en el año anterior, como máximo en los dos meses siguientes a la publicación del calendario laboral.

Se podrá adelantar la negociación del Calendario Laboral hasta dos meses sobre el periodo anteriormente descrito siempre y cuando la empresa y los representantes de las personas trabajadoras conocieran con antelación los días festivos nacionales, autonómicos y locales y la previsión de pedidos lo permita.

Artículo 53.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% los días laborables y con un recargo del 100% las trabajadas en domingos y festivos.

Individualmente cada persona trabajadora puede negociar, previamente a la realización de las horas extraordinarias, con la Empresa compensar las horas extraordinarias realizadas, por tiempo libre, en la misma proporción de su abono.

La persona trabajadora que opte por esta modalidad disfrutará el tiempo libre de común acuerdo entre ambas partes, siempre dentro del año natural en que se efectúen las horas extraordinarias, a excepción de las generadas el último trimestre que dispondrá hasta el 31 de marzo para su disfrute.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, serán de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de la producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, etc., serán de libre aceptación por parte de las personas trabajadoras.

En todo caso, la realización de cualquier hora extraordinaria requerirá la previa aprobación por escrito del superior jerárquico correspondiente. Cualquier hora realizada sin autorización no computará como tal.

Artículo 54.- Licencias retribuidas

Avisando con la posible antelación, podrán las personas trabajadoras ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario real más las ayudas sociales previstas en los artículos 34, 35 y 36 de este Convenio, por algunos de los motivos y periodos de trabajo siguientes:

- a. Matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho: 15 días naturales. La fecha del matrimonio está incluida en los quince días que concede el presente convenio salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable siguiente. Será necesaria la aportación de certificación del matrimonio o de inscripción en el registro de uniones de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.
- b. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, debidamente justificada de cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres y padres políticos, nietos, abuelos, hermanos y cuñados, tres días naturales. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid, el plazo será de cinco días también naturales.
- c. Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debidamente justificado de cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres y padres políticos, nietos, abuelos, hermanos y cuñados, tres días naturales. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid, el plazo será de cinco días, también naturales.
- d. Por intervención quirúrgica sin hospitalización y sin reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos y cuñados, siempre que se justifique debidamente, un día natural. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid el plazo será de dos días, también naturales.
- e. Un día natural por intervención quirúrgica de la propia persona trabajadora.
- f. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges.
- g. Un día por cambio de domicilio habitual.
- h. Tres días naturales, por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid el plazo será de cinco días, también naturales.
- i. Por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El disfrute de las licencias previstas en los anteriores apartados a, b, c, d y h, comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

Los días que correspondan por hospitalización, enfermedad grave e intervención quirúrgica con hospitalización, sea cual sea la causa, podrán ser disfrutados por la persona trabajadora de forma continuada o alterna, siempre dentro del periodo de tiempo que dure dicha hospitalización. La persona trabajadora deberá acreditar el periodo de hospitalización y avisar con al menos un día de antelación la fecha en que disfrutará dicha licencia.

Los días que correspondan por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán ser disfrutados por la persona trabajadora de forma continuada o alterna, siempre dentro del periodo de tiempo que dure dicho reposo domiciliario. La persona trabajadora deberá acreditar el

periodo de reposo domiciliario y avisar con al menos un día de antelación la fecha en que disfrutará dicha licencia.

A modo aclaratorio, si en cualquiera de los dos supuestos anteriores la persona trabajadora eligiera la modalidad de alternancia de disfrute de la licencia y a la finalización de la causa que genera la licencia no se hubieran disfrutado todos los días correspondientes a la misma, éstos se perderán.

Esto no sucederá si la persona trabajadora en el momento de finalización de la causa que genera la licencia se encuentra disfrutando la misma y los días pendientes por disfrutar fueran consecutivos al día de dicha finalización y hubieran sido solicitados previamente.

Adicionalmente, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán disfrutar de hasta 18 horas anuales de licencia retribuida para asuntos propios en 2022, incrementándose durante los años 2023, 2024 y 2025, en 2 horas anuales (20, 22 y 24 horas, respectivamente). Para 2025 el número de horas de esta licencia retribuida será de 24 horas anuales.

Con carácter previo al disfrute de tal licencia, la persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de siete días, quién aceptará la solicitud de común acuerdo entre las partes. Para el disfrute de estos días nos remitimos al Anexo II.

En caso extraordinario debidamente acreditado, las licencias antes citadas se podrán ampliar por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, sin derecho a salario.

En todos los demás casos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 55.- Licencias no retribuidas

Avisando con la posible antelación y debidamente justificado, podrá la persona trabajadora ausentarse del trabajo sin derecho a salario y por un máximo de 50 horas al año, para acompañar a consulta hospitalaria, médica o urgencias médicas, a cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, y por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos de ambos cónyuges.

La persona trabajadora que lo solicite podrá negociar con la Empresa la posibilidad de recuperar el tiempo no retribuido.

Artículo 56.- Permisos por asistencia médica dentro de la jornada laboral

A todo el personal afectado por el presente Convenio se le concede permiso para Consulta de Medicina General de hasta un máximo de 3 horas al día, sin derecho a percibir salario alguno.

Igualmente se concede permiso retribuido para consulta Médica de Especialista que se ejerza en Hospitales del Sistema Público de Salud o Centros de Especialidades del Sistema Público de Salud o para consulta Médica de Especialistas que desarrollen su trabajo en Centros de Atención Primaria del Sistema Público de Salud, de hasta 4 horas para las personas trabajadoras del primero y segundo turno y las personas trabajadoras con jornada partida y de hasta 2,5 horas para las personas trabajadoras del turno de la noche. Para este turno serán 4 horas si coincide con su jornada de trabajo.

Si el Sistema Público de Salud derivara a la persona trabajadora a cualquier centro privado las licencias antes citadas serán las mismas.

En los casos en que las consultas de especialista para las personas trabajadoras del 1er y 2º turno y las personas trabajadoras con jornada partida tengan lugar entre la hora de finalización del turno y una hora y media después de la finalización de la jornada laboral o en los casos en que las consultas de especialista para las personas trabajadoras del 1er y 2º turno y las personas trabajadoras con jornada partida tengan lugar una hora y media antes del comienzo de la jornada laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a tiempo retribuido de acuerdo a las especificaciones siguientes:

Desde la finalización del turno, hasta la hora de la cita (debidamente justificada):

- Lugar de la cita Alcalá de Henares, 1 hora.
- Lugar de la cita Madrid, 2 horas
- Lugar de la cita Guadalajara, 1,5 horas

Desde la hora de salida de la consulta, hasta el inicio del turno (debidamente justificada):

- Lugar de la cita Alcalá de Henares, 1 hora
- Lugar de la cita Madrid, 2 horas
- Lugar de la cita Guadalajara, 1,5 horas

A los tiempos reflejados anteriormente se podrán añadir, en su caso, 30 minutos para comida, de los cuales 15 minutos serán retribuidos y 15 minutos descontados a la persona trabajadora. En

este caso la persona trabajadora no perderá la prima de asistencia reflejada en el artículo 28 del convenio colectivo.

Adicionalmente, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán disfrutar, de hasta un máximo de 19 horas de licencia retribuida al año para asistir a Consultas de Especialistas que ejerzan su función en el ámbito privado de la medicina.

En caso de solicitud por parte de la persona trabajadora, 8 horas de las 19 mencionadas en el párrafo anterior se podrán utilizar, también retribuidas, para acompañar a familiares de primer grado a consultas médicas, siempre debidamente justificado.

Artículo 57.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Excepcionalmente, el período indicado podrá ampliarse durante un

año más (es decir, hasta que el menor cumpla 13 años), sin que tal ampliación le otorgue a la persona trabajadora derecho adicional alguno durante el período de ampliación.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de cuidado de lactante y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO VIII

Jubilación con contrato de relevo

Artículo 58.- Jubilación parcial con contrato de relevo

Las personas trabajadoras que tengan o cumplan, a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, la edad requerida legalmente en cada momento, y los demás requisitos establecidos en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del sistema de Seguridad Social, el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, o regulación legal que sustituya dicho régimen de jubilación parcial, podrán solicitar la misma. Tal solicitud conllevará la aceptación obligatoria por parte de la empresa con la celebración de un contrato de relevo simultáneo.

En el supuesto de que la persona trabajadora opte por acceder a la jubilación parcial en un porcentaje igual al 75% de la jornada anual, tendrá derecho a un permiso retribuido igual a ese 25% de jornada en que debería prestar servicios en la empresa, hasta el cumplimiento de la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria.

La regulación del presente artículo en relación a la prestación de la jornada anual pactada se mantendrá inalterable aun cuando legalmente se modifiquen los porcentajes de reducción de jornada mínimos y/o máximos vigentes a la firma del presente convenio

Alternativamente, la prestación de la jornada anual pactada hasta tanto se produzca la jubilación de la persona trabajadora podrá concentrarse en un solo período del contrato a tiempo parcial, realizándose jornadas diarias con la misma duración horaria que en situación de activo con jornada completa. Para los años sucesivos la empresa liberará a la persona trabajadora de la prestación de servicios sin perjuicio de abonarle la retribución correspondiente con periodicidad anual.

Todo ello respetando los requisitos establecidos legal (continuación de la vinculación con la empresa, del alta en la Seguridad Social y de la correspondiente cotización) y jurisprudencialmente (por todas, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 29 de marzo de 2017).

En relación a la ayuda comedor y bocadillo se abonará al pensionista únicamente en los períodos efectivos de trabajo.

Adicionalmente a la regulación que de este concepto se establece en el vigente convenio, ambas partes, de cara a negociaciones futuras, tendrán en consideración el acuerdo de fecha de 13 de julio de 2017, alcanzado en sede de mediación en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO IX
Derechos sindicales
Artículo 59.- Derechos sindicales

Queda expresamente convenido que los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán acumular entre ellos las horas concedidas a cada uno para la realización de sus tareas representativas, sin rebasar en ningún caso el máximo legal total.

La validez de la acumulación queda condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

Punto 1

- A. La previa autorización por escrito del miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical cedente y,
- B. Que el trabajador cedente esté en activo, esto es, prestando sus servicios, y no esté en situación de licencia o permiso o en periodo vacacional.

Punto 2

En los demás asuntos sindicales se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los acuerdos firmados que no forman parte de la presente negociación, en todo aquello en lo que no la contradigan, serán respetados en tanto y en cuanto no haya otros que los sustituyan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL
NIVEL SALARIAL ANUAL MÍNIMO PARA CADA GRUPO PROFESIONAL

A continuación, se detallan la siguiente tabla salarial con los importes de salario mínimo anual para cada grupo profesional y nivel, tanto para el área funcional de administración como de producción, para el periodo 2022- 2025.

Este importe se cobrará en 14 pagas distribuidos en 12 mensualidades en el concepto salario base, dentro del salario real, y 2 mensualidades prorrateados en dos pagas extras: navidad y verano.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	2022	2023	2024	2025
1	A	15.090,19	15.723,98	16.352,94	17.007,06
	B	15.276,89	15.918,52	16.555,26	17.217,47
2	A	15.068,92	15.701,81	16.329,88	16.983,08
3	A	15.536,97	16.189,52	16.837,10	17.510,59
	B	16.334,26	17.020,30	17.701,11	18.409,15
4	A	16.451,66	17.142,63	17.828,33	18.541,46
	B	16.451,66	17.142,63	17.828,33	18.541,46
5	A	16.451,66	17.142,63	17.828,33	18.541,46
	B	17.200,79	17.923,22	18.640,15	19.385,76
6	A	19.404,74	20.219,73	21.028,52	21.869,66

Además, se indican puestos tipos de referencia para cada grupo profesional y área funcional.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN	ÁREA FUNCIONAL PRODUCCIÓN
1	A		Limpieza Peón Mozo
	B	Ordenanza Vigilante	Ayudante Producción Almacenero
2	A	Auxiliar Administración Telefonista	Auxiliar Laboratorio Ayudante Calidad

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN	ÁREA FUNCIONAL PRODUCCIÓN
3	A	Oficial 2ª Administración	Oficial 2ª Electricista Oficial 2ª Mecánico Oficial 2ª Producción Oficial 2ªAlbañilería
	B	Vendedor Autoventa Viajante Vendedor Merchandising Oficial 1ª Administrativo Promotor de ventas Corredor de Plaza Corredor de plaza Merchandising	Oficial 1ª Mecánico Oficial 1ª Mecánico-electrónico Oficial 1ª Tornero Oficial 1ª albañil Oficial 1ª carretillero Oficial 1ª Cocina Oficial 1ª producción
4	A	Jefe 2ª Administración ATS Inspector de Ventas	
	B	Jefe 1ª Administración Analista Programador Técnico Organización 1ª	Técnico Control Calidad Encargado Gral. Encargado Sección Encargado Línea Técnico Oficial 1ª Encargado Línea C.Calidad
5	A	Médico Empresa Técnico Químico Ingeniero	
	B	Jefe Ventas Jefe Ventas Grandes Superficies Jefe Ventas Regional Jefe Proceso de Datos	Jefe Mantenimiento
6	A	Director Financiero Director Comercial Director C. Calidad Director RR.HH. Director Marketing Director Producción	

ANEXO I
CRITERIOS DE REGULARIZACIÓN DE LAS VACACIONES DEVENGADAS A LA FECHA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO COMO CONSECUENCIA DEL CAMBIO DEL PERÍODO DE DEVENGO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 51 Vacaciones, el devengo de las mismas se producirá anualmente (1 de enero – 31 de diciembre) a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Como consecuencia de lo anterior, resulta preciso regularizar los días de vacaciones ya devengados en virtud del anterior convenio colectivo (2017 – 2021), para lo que se aplicarán las siguientes reglas:

- Determinación del número de días efectivamente devengados

Con carácter general disfrutará de 10 días laborables el personal que ha prestado sus servicios ininterrumpidamente desde el 1 de agosto de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Al personal que se haya incorporado efectivamente entre el 1 de agosto de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 se le reconocerán los días devengados proporcionalmente.

- Disfrute de los días

Estos días podrán ser disfrutados por las personas trabajadoras durante el período de vigencia del convenio colectivo de mutuo acuerdo con la empresa, de la siguiente manera:

- Se podrán solicitar como máximo 3 días laborables ininterrumpidos o separados por año de vigencia del convenio colectivo (dentro del período 1 de enero 2022 – 31 de diciembre 2026). Excepcionalmente, y por una sola vez, podrán disfrutarse 4 o 5 días seguidos.
- La persona trabajadora los solicitará, como mínimo, con los siguientes tiempos de antelación:
 - Solicitud de 4 o 5 días consecutivos, con un mes de antelación.
 - Solicitud de 3 días consecutivos, con dos semanas de antelación.
 - Solicitud de 2 o 1 día, con una semana de antelación.

- c. La empresa responderá a las solicitudes de 4 o 5 días en 2 semanas y las solicitudes de 3 días en una semana desde su formulación.
- d. Estos días de vacaciones serán tenidos en consideración para los criterios de asignación de los días de asuntos propios, descritos en el anexo siguiente

Pudiera darse el caso que algunas personas ya han disfrutado de algunos de estos días de vacaciones de forma anticipada, por ello la compañía informará del saldo disponible individualizado antes del 31 de agosto.

Si la persona trabajadora causase baja durante la vigencia del convenio colectivo sin haber disfrutado la totalidad de los días de vacaciones indicados tendrá derecho bien a su disfrute con carácter previo a la baja efectiva o a su compensación económica en la liquidación de haberes.

ANEXO II

CRITERIOS PARA EL DISFRUTE DE LAS HORAS DE ASUNTOS PROPIOS

Con carácter previo al disfrute de esta licencia retribuida, la persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de siete días naturales. En casos excepcionales, y si el cupo no está cubierto, se podrá solicitar con menor antelación.

La asignación de los días de asuntos propios del personal a turno (mañana, tarde o noche) se llevará a efecto teniendo en consideración el número de empleados de ese equipo (MOD Fabricación, Mantenimiento, Calidad, Laboratorio y Logística, etc.) y turno. Para ello, se tomará como referencia el cierre de plantilla del mes anterior a la asignación del permiso de modo que:

- Plantilla de MOD Fabricación, Mantenimiento, Calidad, Laboratorio y Logística que para cada turno estuviese entre 1 y 9 personas, no podrá disfrutar, a la vez, de esta licencia retribuida de Asuntos Propios más de 1 persona por turno.
 - Entre 10 y 19 trabajadores/as, no más de 2 personas a la vez por turno
 - Entre 20 y 29 trabajadores/as, no más de 3 personas a la vez por turno
 - Entre 30 y 39 trabajadores/as, no más de 4 personas a la vez por turno
 - Entre 40 y 49 trabajadores/as, no más de 5 personas a la vez por turno
 - Entre 50 y 59 trabajadores/as, no más de 6 personas a la vez por turno
 - A partir de 60 trabajadores, no más de 7 personas a la vez por turno

Para el colectivo de encargados de producción podrán disfrutar de esta licencia 1 persona al día, con independencia de que tengan diferente turno. En caso de que se llegase a 3 o más encargados en turno de mañana y tarde, entonces podrán disfrutar de 1 persona por turno.

Para el personal a turno partido podrá disfrutar de esta licencia 1 persona al día por Dirección o Departamento, es recomendable que, antes de solicitarlo a la Dirección de RRHH, se coordinen internamente que las actividades críticas de su rol queden cubiertas con su responsable o compañero.

Se detallan a continuación las Direcciones actuales a modo ilustrativo: Dirección Financiera, Dirección de Exportación, Dirección Comercial Nacional, Dirección de Marketing, Dirección de Producción, Dirección de Recursos Humanos y Departamento Logístico.

Durante el periodo de vigencia de este convenio, las vacaciones devengadas 2021, indicadas en el anexo anterior, computarán para la asignación de los asuntos propios y viceversa.

(03/24.154/22)

