

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 2023, 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 Risi, S. A. (código número 28003532011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Risi, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de septiembre de 2023, 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 art. 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 23 de octubre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

Capítulo I

Disposiciones iniciales

Art. 1. Al objeto de dar cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en materia de negociación de Convenios Colectivos, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la empresa RISI, S. A., debidamente representada, y sus las personas trabajadoras, representadas por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa.

Art. 2. Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que la naturaleza jurídica del mismo es la propia del Convenio Colectivo, reconociéndole expresamente la fuerza normativa regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. El presente Convenio afecta al centro de trabajo de la Empresa RISI, S. A. en Daganzo, (Madrid), y a aquellos otros que pudieran crearse bajo la vigencia del mismo, dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. Es de aplicación a todo el personal que trabajen en el Centro de Trabajo a que se refiere el artículo 3 e igualmente a aquellas personas trabajadoras que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en el mismo, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1, apartado 3.c del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el personal de alta dirección con contrato laboral efectuado al amparo del Real Decreto de 1 de agosto de 1.985.

Art. 5. Ámbito temporal, vigencia, duración y revisión. Este Convenio y todos sus efectos, entraran en vigor el día 1 de enero de 2023 sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Su duración será de un año, desde la entrada en vigor y finalizará el día 31 de diciembre del año 2023.

Art. 6. Prórroga. El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por su duración total, de no ser objeto de denuncia para su revisión, estableciéndose el plazo, para el año 2023 de denuncia hasta el 31 de diciembre de 2023. De prorrogarse tácitamente, a partir del año 2024 se requiere un preaviso mínimo de tres meses de antelación a la fecha de vencimiento de cualquiera de las prórrogas. La parte denunciante entregará a la otra copia del escrito de denuncia sellado por el registro de la Autoridad Laboral.

Art. 7. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico. A efectos de su práctica serán consideradas globalmente. Si la Autoridad Laboral estimase que el convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, y la Jurisdicción competente adopta medidas modificando o anulando cualquier contenido de su articulado, el presente convenio quedará sin efecto, debiendo proceder a la reconsideración de la totalidad de su contenido.

Art. 8. Comisión Paritaria. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, designándose por cada representación a tres miembros y sustitutos. Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las facultades previstas en la Ley para acudir a la jurisdicción administrativa y contenciosa que sea procedente.

Sometido el asunto a consideración de la Comisión Paritaria esta deberá reunirse y dictaminar en el plazo de diez días laborables desde la solicitud de cualquiera de las partes. En caso de discrepancias en la interpretación del convenio en el seno de la comisión Paritaria se estará a lo dispuesto en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (BOE 23 de febrero de 2012) sometiéndose ambas partes a los procedimientos de mediación previstos en el mismo.

Capítulo II

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 9. Jornada Laboral. Se establece una jornada de general aplicación para las personas trabajadoras de 1.744 horas anuales de trabajo efectivo.

En los supuestos de jornada continuada se establece un periodo de descanso de 15 minutos que no tendrá consideración de trabajo efectivo.

Se confeccionará un calendario laboral fijando el horario de trabajo de cada turno, estableciendo las particularidades propias del turno de personal que realice jornada partida, así como las del personal afecto al turno de noche.

Este calendario se realizará en el último trimestre de cada año con respecto al siguiente. Los horarios se determinarán de forma que se realice una jornada efectiva de 8 horas diarias de lunes a viernes, con excepción del personal del turno de noche, que finalizará la jornada del viernes en la jornada del sábado.

El personal de oficinas de la empresa podrá realizar voluntariamente jornada intensiva durante los meses de Julio y agosto.

La jornada se repartirá durante toda la vigencia del convenio, en un horario a tres turnos de ocho horas de trabajo efectivo

Art. 10. Vacaciones. Las vacaciones serán de 30 días naturales al año, que se disfrutarán dentro del año natural, y en las fechas que se fijen de común acuerdo por las partes, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de cada año. El período de disfrute de las mismas se conocerá con dos meses de antelación. Lo antes previsto podrá modificarse por acuerdo de las partes, pudiendo contar cuando así se solicite con la presencia de una persona miembro del Comité.

En el supuesto de que una persona trabajadora causase baja por I.T. en el período pactado de vacaciones, éstas las disfrutarán dentro del año natural, en los términos previstos en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

El período vacacional será retribuido a razón del salario real.

Art. 11. Licencias. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación fehaciente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) Once días laborables en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo y la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora, en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c1) Tres días laborables en los casos de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- c2) Dos días laborables en los casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días naturales
- d) Un día laborable por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.
- e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste, en una Norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Para las parejas de hecho se establece la más absoluta equiparación de derechos con los matrimonios, siempre que estén constituidas, legalizadas e inscritas.

En lo que hace referencia al período de lactancia por hijo menor de 9 meses a la que se refiere el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece que se disfrutará de 1 hora de ausencia del trabajo por cada hijo, al principio o al final del turno. El resto de las condiciones relativas a esta licencia serán las legalmente previstas.

Capítulo III Retribuciones

Art. 12. Salario base y otros conceptos salariales.

1.- La tabla salarial para todos y cada uno de los grupos profesionales ha sido elaborada por la Comisión Negociadora acompañándose como Anexo al presente Convenio.

2.-El incremento salarial que será de aplicación el año 2023 es del 4%.

Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos salariales recogidos en el convenio.

Adicionalmente se abonará un bono, no consolidable, de 200€ brutos anuales para todas las personas trabajadoras internas de RISI que cuenten con 365 días de alta en RISI SA a fecha 31 de diciembre del 2023, y que no perciban de otro tipo de bono.

Art. 13. Plus de nocturnidad. El plus de nocturnidad que viene percibiendo el personal que trabaja entre las 22 horas y las 6 horas se actualizará aplicándose el porcentaje de subida pactado en el artículo 12 de este Convenio en cada año de vigencia del Convenio. Durante el periodo vacacional, se abonará el plus de nocturnidad, en la cuantía que corresponda al número de días laborables de ese periodo.

Quedan exceptuados aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardas y vigilantes). Asimismo quedan exceptuados aquellos otros que se presten con motivo de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los que se realicen para poner en marcha y cerrar la actividad de los demás personas trabajadoras.

Art. 14. Ayuda por comida. Esta ayuda será abonada a todos los que efectúen jornada partida de forma indefinida, salvo que tengan asignada compensación equivalente o disfruten, por cualquier pacto de otra situación más beneficiosa.

La cantidad que en la actualidad se viene percibiendo, se actualizará aplicándose el porcentaje pactado en el artículo 12 de este Convenio.

Art. 15. Comisiones. Las personas trabajadoras que actualmente están percibiendo este complemento, lo conservarán como condición personal aplicándose las revisiones que se pacten.

Art. 16. Pagas extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios (marzo) serán de 30 días de sueldo base, complemento ex categoría base, antigüedad o "antigüedad consolidada", y se percibirán en las fechas comprendidas del 15 al 20 de julio, del 15 al 20 de diciembre y del 15 al 20 de marzo, respectivamente.

Art. 17. Incapacidad Temporal. Se seguirán los siguientes criterios:

1.- Por accidente de trabajo, enfermedad profesional, intervención quirúrgica, accidente no laboral, enfermedad con hospitalización y enfermedades crónicas previamente diagnosticadas o sobrevenidas se complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día de la incapacidad temporal.

2.- Por enfermedad común sin hospitalización y tras la expedición del parte médico de baja correspondiente, se percibirá:

2.1. Por la primera baja que se tenga durante el año natural se complementará hasta el 100% del salario real desde el tercer día inclusive.

2.2. Por la segunda baja que se tenga durante el año natural se complementará hasta el 90% del salario real desde el tercer día inclusive.

2.3. Por la tercera baja y siguientes dentro del año natural se complementará hasta el 80% del salario real desde el tercer día inclusive.

Para tener derecho a la prestación en los supuestos del punto 2, durante la vigencia del Convenio el índice de absentismo personal no deberá superar el 4 por cien en cómputo trimestral. A estos efectos, se tomarán como referencia los tres meses completos o naturales anteriores a la fecha de la situación de incapacidad temporal. Subsidiariamente, se aplicará la fecha de ingreso en el caso de que las personas trabajadoras tengan menos de tres meses de antigüedad en la empresa.

No se considerará absentismo la ausencia al trabajo por huelga legal, representación sindical, accidentes, enfermedad profesional, riesgo por embarazo, maternidad, licencias y vacaciones. Para el control de dicho índice de absentismo la empresa informará al comité, al menos trimestralmente, de todas las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común sin hospitalización.

Art. 18. Ayuda social. Se establece una ayuda social de 246,90 euros mensuales para las personas trabajadoras que acrediten tener al cónyuge o hijos/as con más de un 30% de discapacidad, así como las personas trabajadoras que acredite tener más de un 30% de discapacidad.

La persona que tiene concedida la discapacidad sólo puede dar lugar a la percepción de una sola ayuda, por tanto, si por la misma persona pudiera concederse la ayuda a dos personas trabajadoras se limita su percepción a una solamente, siguiendo el orden legalmente establecido.

Para el caso del cónyuge o parejas de hecho e hijo/a se interpreta que se tendrá derecho a la ayuda siempre que éstos estén a cargo del perceptor/a.

Se entienden que están a cargo del perceptor/a cuando se den las dos circunstancias:

1.- Que la persona que tiene concedida la discapacidad conviva con el perceptor/a.

2.- Que la persona que tiene concedida la discapacidad no tenga unos ingresos anuales superiores al SMI

La ayuda social se pagará desde el mes en que se solicita y se acredite.

Art. 19. Horas extraordinarias. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará con un incremento del 25% sobre el salario de hora profesional.

Solo se utilizarán horas extraordinarias en los siguientes supuestos:

- Cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- Cuando sean necesarias para atender a pedidos de carácter urgente o cubrir puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, derivadas de la naturaleza de la actividad.

En lo no previsto se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

Para los trabajos de puesta en marcha, así como de inventario, siempre que no puedan realizarse dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse la jornada por el tiempo estrictamente necesario para ello, con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores. El tiempo prolongado se abonará con un incremento del 100% sobre el salario hora profesional.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Art. 20. Hora profesional. A los efectos que sean oportunos se establece que el cálculo de la hora profesional se realizará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{[15 \times (SB + EX.C.B. + ANT \text{ O } ANT.C.) + 12 \times (PC + EX.CAT. P.C. + PP)]}{1.744} = N^{\circ} \text{ meses, incluidas gratificaciones extraordinarias}$$

SB = Salario Base

EX.C.B. = Ex categoría base.

ANT = Antigüedad

ANT. C.= Antigüedad Consolidada.

12 = N° meses naturales

PC = Plus Convenio

EX.CAT.P.C.= Ex-categoría convenio

PP = Plus Personal

1.744 = Horas reales de trabajo al año

Capítulo IV

Beneficios sociales

Art. 21. Ayuda por jubilación. En caso de jubilación voluntaria, y de mutuo acuerdo con la empresa, todas las personas trabajadoras que acrediten más de cinco años de antigüedad en la misma, percibirán indemnizaciones, según su edad, conforme a la siguiente escala:

- A los 58 años, 18 meses de indemnización.
- A los 59 años, 16 meses de indemnización.
- A los 60 años, 14 meses de indemnización.
- A los 61 años, 12 meses de indemnización.
- A los 62 años, 10 meses de indemnización.
- A los 63 años, 8 meses de indemnización.
- A los 64 años, 6 meses de indemnización.
- A los 65 años, 4 meses de indemnización.

La empresa, en el supuesto de existir acuerdo, facilitará la incorporación a la jubilación, de la forma que resulte más ventajosa para la persona trabajadora, a cuyo efecto realizará las gestiones pertinentes.

Art. 22. Seguro de vida y accidente. La empresa concertará una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de accidente de trabajo de los trabajadores a su servicio por las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, y fallecimiento. En caso de que esto sucediera, la persona afectada, su pareja o sus herederos legales percibirán: 60.169 euros para el año de vigencia del convenio, ya habiéndose aplicado el porcentaje de incremento anual que está establecido en el artículo 12.

Igualmente se concertará una póliza de seguro de vida que cubra las mismas contingencias antes expresadas, pero con un capital de 11.157 euros para el primer año de vigencia de este convenio, ya habiéndose aplicado el mismo porcentaje de incremento anual que está establecido en el artículo 12.

La empresa entregará copia de la póliza al Comité de Empresa anualmente.

Art. 23. Bonificaciones en compra. Todo el personal tendrá derecho a comprar los productos fabricados por la empresa con un descuento del 34% sobre el precio de lista. Se confeccionarán lotes surtidos que serán suministrados con el descuento antes fijado

Capítulo V

Otros derechos

Art. 24. Transporte. El transporte desde y hasta la fábrica será por cuenta de la empresa, la cual proveerá de los medios precisos y adecuados a cada turno de trabajo.

Art. 25. Prendas de trabajo. La empresa entregará dos uniformes adecuados al puesto de trabajo. Dichas prendas se renovarán cada año, o antes previa entrega de las prendas deterioradas. Al personal de nueva contratación se le entregarán dos uniformes completos al incorporarse al puesto de trabajo, que serán devueltos al cesar en la empresa.

Art. 26. Derechos sindicales. La empresa autorizará la acumulación de las horas sindicales de las personas trabajadoras que tengan derecho a su disfrute para cedérselas a una persona miembro del Comité de Empresa que pertenezca al mismo Sindicato, siempre y cuando la petición venga avalada por una unánime petición de las personas miembros de ese Sindicato. Igualmente podrá producirse la cesión de esas horas sindicales a los/as Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, aunque serán descontadas del crédito horario total que corresponde a esos personas miembros del Sindicato que formen parte del Comité de Empresa. Esa petición de acumulación y disfrute se deberá realizar con una antelación mínima de cinco días laborables.

Capítulo VI

Contratación

Art. 27. Contratación. En lo referido a la contratación laboral se estará en la Legislación Laboral vigente.

Art. 28. Período de prueba. Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 2 meses, salvo para las personas trabajadoras que sean contratadas con la categoría de Titulado Superior, Director/a, Jefe/a de Departamento, Jefe/a de Ventas, Zona o Área del Departamento Comercial, en cuyo caso podrá ser de hasta 6 meses.

Para el personal de producción de los grupos 4,5 y 6 se establece un período de prueba de 15 días laborables.

Art. 29. Período de preaviso. La empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días naturales en aquellos supuestos en los que decida extinguir el contrato temporal existente con la persona trabajadora.

Asimismo las personas trabajadoras que pretendan cesar voluntariamente en la prestación de servicios para la empresa deberán preavisar con 15 días naturales, siendo que si se produjera un incumplimiento de esta obligación se podrá descontar, de los devengos salariales correspondientes, una cantidad equivalente al periodo de preaviso no concedido.

Art. 30. Grupos profesionales

Se procede a la transformación del antiguo sistema de categorías a grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

Funciones que suponen realizar tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen coordinar y supervisar tareas realizadas por otras personas, con responsabilidad concreta en la gestión de uno o varios departamentos.

Autoridad funcional y jerárquica sobre su equipo.

Directrices marcadas directamente por las Vicepresidencias.

- Director/a de fabrica
- Directores/as de departamentos.

Formación: Universitaria, complementada con formación específica para el puesto. Deseable máster o postgrado.

Experiencia: Acreditada con tiempo y con logros personales

Grupo profesional 2:

Trabajos de ejecución autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los que las realizan, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Funciones de supervisión de personas o grupos.

Autoridad funcional, pero NO jerárquica sobre su equipo

Directrices marcadas directamente por el/la Director/a de su Área.

- Encargados/as de sección
- Jefe/a de ventas
- Técnicos medios y superiores
- Jefe/a administrativo
- Jefes/as de dpto.

Formación: Diplomado/a universitario o formación profesional, complementada con formación específica para el puesto.

Experiencia: Acreditada en el puesto de trabajo

Grupo profesional 3:

Tareas ligadas a la administración, producción, envasado, servicio al cliente o mantenimiento, de ejecución autónoma que si bien consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, requieren también un previo conocimiento y experiencia profesional y aptitudes prácticas y que comporta bajo supervisión la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otras personas trabajadoras.

Total dependencia funcional y jerárquica.

Directrices marcadas por los/as Directores/as de área y supervisadas por sus encargados/as.

- Jefes/as de equipo
- Oficiales 1ª de envasado
- Oficiales 1ª
- Oficiales 1ª carretilleros /as
- Oficiales 1ª de Extrusión
- Mantenimiento –oficiales 1ª
- Servicio al cliente – oficiales 1ª
- Almacén – oficiales 1ª
- Promotor/a y Gestor/a de ventas

Formación: Formación adecuada y específica para el puesto.

Experiencia: Si, en las funciones a cubrir.

Grupo profesional 4:

Tareas ligadas a la administración, producción, envasado, servicio al cliente o mantenimiento, que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de la empresa, operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, requieren también un previo conocimiento y experiencia profesional y aptitudes prácticas y que comporta, normalmente bajo un alto grado de supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otras personas trabajadoras.

Total dependencia funcional y jerárquica.

Directrices marcadas por los Directores/as de área y supervisadas por sus encargados/as.

- Oficiales 2ª de envasado
- Oficiales 2ª
- Oficiales 2ª carretilleros /as
- Oficiales 2ª de Extrusión
- Oficiales 2ª administrativos/as
- Mantenimiento –oficiales 2ª
- Servicio al cliente – oficiales 2ª
- Almacén – oficiales 2ª

Formación: Formación adecuada y específica para el puesto.

Experiencia: Si, en las funciones a cubrir.

Grupo profesional 5:

Tareas ligadas a la administración, producción, envasado, servicio al cliente o mantenimiento, que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones

específicas y que requieren supervisión directa. No necesario experiencia ni conocimientos previos sobre el puesto a cubrir

Total dependencia funcional y jerárquica.

Directrices marcadas por los Directores/as de área y supervisadas por sus encargados/as.

- Oficiales 3ª de envasado
- Oficiales 3ª
- Oficiales 3ª carretilleros/as
- Oficiales 3ª de Extrusión
- Oficiales 3ª administrativos/as
- Ayudantes de envasado
- Ayudantes de servicio al cliente
- Ayudantes de manteniendo y taller
- Ayudantes de Compras y almacén
- Formación: No necesaria
- Experiencia: No necesaria

Grupo profesional 6:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un período de adaptación de conocimientos y habilidades. Comprende al personal no cualificado, auxiliar y de apoyo.

- Auxiliares de envasado
- Auxiliares
- Auxiliares de carretilleros/as
- Auxiliares de Extrusión
- Auxiliares administrativos/as
- Personal limpieza
- Formación
- Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Experiencia: No necesaria

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Actividades manuales, operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Cada grupo tendrá el salario mínimo garantizado que se indica en la tabla que se adjunta como ANEXO.

Capítulo VII

Disposiciones generales

Art. 31. Condiciones sanitarias. La elaboración y fabricación de los diferentes artículos que se producen en la empresa, se realizará bajo la supervisión y responsabilidad del Departamento de Control de Calidad y de los distintos encargados/as de sección, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud pública, estando obligadas las personas trabajadoras a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y de las reglamentaciones técnico-sanitarias, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes, y en especial vigilando que toda persona que pueda intervenir en el proceso de elaboración ostente, en esos momentos, la titulación preceptiva de personal apta para tal cometido.

Art. 32. Constitución del Comité de Seguridad y Salud. Tal como se define en el Artículo 38 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud quedará constituido en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de personas trabajadoras sea igual o superior a 50. Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud quedará formado equitativamente por: Delegados/as de Prevención por una parte, y Representantes de la Empresa por otra.

Por último, tal y como recoge el apartado 3 del Artículo 38 de la mencionada Ley 31/1995, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, y siempre que sea solicitado por alguna de las representaciones del mismo. A dichas reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los/as Delegados/as Sindicales, personas trabajadoras cualificados, técnicos/as de prevención de la empresa que no estén incluidos en dicho órgano, y técnicos/as del Servicio de Prevención Ajeno de la Empresa

Art. 33. Como procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo, condiciones de trabajo recogidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior sin que hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Art. 34. Derecho supletorio. Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII

Disposición Transitoria

Con independencia de la fecha de publicación del convenio colectivo, la regularización de los salarios conforme a los incrementos acordados se realizará al mes siguiente de la firma del texto del convenio.

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2023

TABLA SALARIAL - 2023 (INCREMENTO 4%)				
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE 2023	PLUS CONVENIO 2023	TOTAL MES 2023	TOTAL AÑO 2023
GRUPO PROFESIONAL 1	1.342,37	1.996,73	3.339,10	44.096,32
GRUPO PROFESIONAL 2	1.118,58	1.290,61	2.409,19	32.265,97
GRUPO PROFESIONAL 3	1.091,58	948,69	2.040,27	27.757,97
GRUPO PROFESIONAL 4	1.037,62	647,06	1.684,68	23.329,04
GRUPO PROFESIONAL 5	969,43	311,33	1.280,76	18.277,44
GRUPO PROFESIONAL 6	846,04	202,69	1.048,74	15.122,95

(03/17.948/23)

