

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2025, 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 Kerry Iberia Taste & Nutrition, S. L. U. (código número 28104031012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Kerry Iberia Taste & Nutrition, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de enero de 2025, 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 21 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO KERRY IBERIA TASTE & NUTRITION**CAPÍTULO 1º****DISPOSICIONES GENERALES**

El presente convenio se suscribe, por las partes negociadoras legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del E.T, siendo estas, la Dirección de la empresa Kerry Iberia Taste & Nutrition SLU en representación de su apoderada, y la representación de las personas trabajadoras formada por el Comité de empresa del centro y lugares de trabajo de Pinto (Madrid), legalmente constituido.

Art. 1 – AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente convenio colectivo, de ámbito empresarial, regulará en exclusiva las relaciones laborales, sociales y económicas que se den en el centro de trabajo que Kerry Iberia Taste & Nutrition SLU tiene en calle Coto de Doñana 15, y en los lugares de trabajo de Kerry Iberia Taste & Nutrition SLU en la Comunidad de Madrid.

Art. 2 – AMBITO PERSONAL

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro y lugar de trabajo aludidos en el artículo anterior, con excepción de aquellas a las que les sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3 – AMBITO TEMPORAL

La totalidad de las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2025, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Este Convenio estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2027 y se entenderá prorrogado por periodos de un año a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia escrita por ninguna de las partes, dentro de los tres meses anteriores a la fecha de expiración de su vigencia, debiéndose iniciar las deliberaciones para un nuevo convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia. Ambas partes se comprometen a comunicar, previamente a la denuncia, los motivos de la denuncia y las cuestiones objeto de negociación.

Art. 4- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como todo su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al establecimiento del equilibrio.

Art. 5 – CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. GARANTIAS PERSONALES

El presente convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este convenio colectivo, siempre que las mismas, consideradas globalmente, supongan condiciones más favorables para cada persona trabajadora.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y/o grupos profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de las que hayan disfrutado las personas que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo al que sea destinado o promovido.

Art. 6 – ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Todas las condiciones sociales y económicas que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual, y hasta donde alcancen con todas aquellas mejoras voluntarias concedidas hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio, sea cual fuese su origen o naturaleza, salvo que se estipule lo contrario por definición.

Art.7. - IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, género, capacidades, raza o ideología, religión, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate, atendiendo en todo momento a cuanto estipulado en la legislación vigente y el código de conducta de la compañía.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de prevención.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Particular atención en la aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (EDL 2007/12678) (la Ley 2543/2007), a fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres y hacer efectivo el principio de igualdad establecido legalmente.

Conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la empresa se compromete a llevar a cabo una serie de obligaciones para garantizar de manera efectiva la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, entre ellas: registro retributivo obligatorio y una auditoría retributiva obligatoria, llevando a cabo un Plan de Igualdad

Art. 8 – DIVERSIDAD EN EL TRABAJO

Se respetará el principio de diversidad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de identidad sexual y expresión de género, orientación sexual o características sexuales.

El principio de diversidad en el trabajo es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- b) Acceso al empleo.
- c) Clasificación profesional y promoción profesional.
- d) Formación, sensibilización y lenguaje.
- e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- f) Permisos y beneficios sociales.
- g) Régimen disciplinario.

Conforme al Real Decreto 1026/2024, de 10 de octubre, que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes se comprometen a constituir una Comisión Negociadora la cual deberá acordar (i) un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el (ii) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Art. 9 – COMISIÓN PARITARIA

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes legales de las personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria tendrá como función primordial la interpretación, arbitraje y conciliación del contenido y aplicación del presente Convenio.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia y podrán estar acompañados de un asesor legal, previa comunicación a la otra parte.

A efectos de evitar la excesiva judicialización de las divergencias, de conformidad a la finalidad principal por la que es creada la Comisión Paritaria, se establece la obligatoriedad de la conciliación previa en los conflictos que puedan derivarse de la interpretación y de la aplicación del presente convenio.

Esta conciliación previa de carácter interno, deberá intentarse en el plazo máximo de siete días laborables a contar desde el momento en que uno de los integrantes de la Comisión así lo solicite formalmente por escrito a la otra parte. Transcurrido el plazo señalado con anterioridad sin que se haya celebrado el acto de conciliación, o habiéndose celebrado sin avenencia, cualquiera de las partes podrá libremente, iniciar los trámites de solución del conflicto colectivo ante el órgano administrativo o jurisdiccional que corresponda.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, así como los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos y las normas del Instituto Regional de mediación y arbitraje de la comunidad de Madrid (IRMA-FSP)

CAPÍTULO 2º

CONDICIONES LABORALES

Art. 10 – JORNADA Y HORARIO

Durante toda la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo semanal máxima será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, y en cómputo anual 1792 horas. Esta jornada se adaptará al calendario laboral que se establezca, anualmente, entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. El calendario laboral, se expondrá con un mes de antelación a su entrada en vigor en los tablones a disposición de todo el personal.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir irregularmente un 10% de la jornada laboral, previo preaviso de 5 días a las personas afectadas y a los representantes de estas, salvo que por causas de fuerza mayor no fuese posible cumplir con este plazo. Se entiende por causa de fuerza mayor, todas aquellas que no sean evitables ni previsibles.

Los turnos y horarios se establecen de acuerdo con el siguiente detalle:

- **Almacén del Centro de trabajo del P.I Las Arenas:**

Los turnos de trabajo estarán comprendidos entre las 7h y las 15h. Previa consulta y acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras y en base a las necesidades del negocio podrán ser modificados entre las 6h y las 17h.

- **Producción, almacén de producción, técnicos de calidad y Mantenimiento:**

- Turno de mañana: de 6h a 14h
- Turno de tarde: de 14h a 22h
- Turno de noche: entre las 22h y las 6h

Se establecerá un calendario de turnos de trabajo mensual del que las personas trabajadoras tendrán conocimiento con una antelación de como mínimo una semana.

El personal dispondrá de quince minutos de descanso retribuido a lo largo de su jornada laboral, que disfrutará de mutuo acuerdo con su inmediato superior de forma que no perjudique la marcha normal de su trabajo después de 6 horas continuadas de trabajo.

- **Oficinas:** El horario a realizar será el acordado en el calendario laboral anual el cual se creará en base a los siguientes criterios:
 - Regirá una flexibilidad de entrada y salida de 60 min.
 - Se establecen como horas de presencia obligatoria de 9 a 16.30h.
 - Durante los meses de Julio y Agosto, el personal de oficina dispondrá de una jornada intensiva flexible, realizando un total de 40 horas semanales y un mínimo 7 horas al día.

Para posiciones administrativas para las cuales la propia naturaleza de la posición lo permita, se podrá aplicar la política de teletrabajo y trabajo a distancia de la empresa.

Art. 11 – REGISTRO DE JORNADA

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, la empresa garantiza el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculada a la misma mediante una relación laboral ordinaria.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que sea de aplicación. Así mismo estos serán conservados y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y sus representantes legales.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras. Su incumplimiento será materia de aplicación del régimen sancionador

Art. 12 – TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, la Ley 10/2021 de 9 de Julio de trabajo a distancia, así como las establecidas en la política de la compañía y el acuerdo establecido entre las partes.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

Art. 13 – FESTIVOS

El personal afecto al presente convenio tendrá derecho a disfrutar de las fiestas nacionales y autonómicas que se determinen en el calendario oficial de la Comunidad de Madrid y las locales que se determinen en el calendario laboral cada año.

Las personas trabajadoras que por necesidades de producción presten servicio voluntariamente durante un día festivo se compensará o por dos jornadas a elección de la persona trabajadora bajo pacto previo con la empresa, o se retribuirá incrementando el precio de la hora ordinaria en un 100%. Esto no se aplica si la persona trabajadora por voluntad propia solicita prestar servicios un día festivo que no le corresponde y descansar otra jornada hábil que se ajuste a sus necesidades.

Art. 14 – VACACIONES

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán como mínimo de 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año, o en su caso, la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, siendo el cómputo total de vacaciones el resultado de la suma de estos y los excesos de jornada que se produzcan en aplicación del calendario anual pactado.

De éstos, quince días naturales deberán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo individual en contrario.

Por acuerdo individual, es posible disfrutar las vacaciones hasta el 31 de Enero del año sucesivo, pero en ningún caso podrán compensarse en metálico.

El período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en el calendario laboral pactado, antes del 31 de Marzo de cada año.

Las vacaciones en todo caso podrán ser modificadas bajo acuerdo individual entre las partes, siempre que se realice la petición con una antelación suficiente, y ni la persona trabajadora ni la empresa se vean perjudicados.

Art. 15 – HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa se compromete a organizar el trabajo con el fin de evitar la realización de horas extraordinarias para garantizar la conciliación familiar, de modo que las horas extraordinarias sean de carácter exclusivo y puntual.

Se considerarán horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor, las precisas para atender pedidos, puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias deben de ser solicitadas por el superior inmediato con la mayor anticipación posible dadas las circunstancias que la motivan. Ningún empleado puede realizar horas extraordinarias sin la aprobación de su superior inmediato, siendo su registro obligatorio.

Las horas extraordinarias se remunerarán incrementando en un veinte por ciento el valor de la hora ordinaria de trabajo. No obstante, cuando por motivos justificados deban realizarse horas extraordinarias, éstas, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora podrán ser remuneradas, o computarse dentro de la jornada anual de trabajo y compensarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización con horas.

En ningún caso las horas extraordinarias tendrán carácter obligatorio, ni exceder del máximo establecido por ley.

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

Art. 16 – TURNO DE NOCHE

Se considera turno de noche el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo en turno de noche no podrá exceder de 36 horas semanales. Las horas realizadas durante este turno se remunerarán incrementando el valor de la hora ordinaria en un treinta por ciento.

Art. 17 – PERMISOS

La persona trabajadora, preavisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, a excepción de los conceptos extrasalariales que se establezcan en el presente convenio, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo que a continuación se expresa:

- Por contraer matrimonio o pareja de hecho: quince días naturales.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Matrimonio de familiar de primer grado en día laborable: 1 día

- Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables. Si dicho desplazamiento es superior a 120kms desde el domicilio del empleado, la licencia se ampliará a cinco días laborables
- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de 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, cinco días laborables.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Por el tiempo indispensable que precise la persona trabajadora para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica de especialistas del sistema sanitario público y privado, para la persona trabajadora y para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora y firmado por el médico. Para consultas de especialistas del sistema sanitario privado, este beneficio no podrá exceder de 3 veces al año, salvo situaciones excepcionales bajo acuerdo con la dirección de la empresa.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica general o de cabecera para la propia persona trabajadora, siempre que no sea posible hacerlo fuera de la jornada laboral.
- El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada de una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

A efectos de las correspondientes licencias, se reconocerán las parejas de hecho inscritas o convivientes, previa justificación de tal situación. Para cualquier supuesto que no esté recogido expresamente en el texto de este Convenio será de aplicación lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Art. 18 – AYUDA POR DEFUNCION

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, con un año al menos de antigüedad, la empresa se compromete a satisfacer el importe de dos mensualidades de salario a uno de los siguientes:

- En primer lugar, la indemnización se realizará al cónyuge o pareja de hecho inscrita
- En caso de carecer de cónyuge o pareja de hecho dicha indemnización se abonará bien a los hijos, o en caso de carecer de estos a los padres.

Art.19 – PERIODO DE PRUEBA

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Con carácter general, el periodo de prueba estará sujeto a los límites de la legislación vigente a tal efecto y tendrá una duración de 6 meses para técnicos titulados (Grupo I) y 2 meses para el resto del personal

Art. 20. CESES

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con la antelación prevista según su categoría y grupo, con la única excepción de que el cese se produzca en el periodo de prueba.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

GRUPO 0	Dirección	30 días laborables
GRUPO I	a) Responsable de área	30 días laborables
	b) Responsable comercial	30 días laborables
GRUPO II	a) Jefe de turno / Supervisor	30 días naturales
	b) Técnico cualificado	30 días naturales
GRUPO III	a) Operario cualificado	15 días naturales
	b) Técnico	15 días naturales
GRUPO IV	a) Operario	15 días naturales
	b) Peón	15 días naturales

Art. 21 – EXCEDENCIAS

Las excedencias serán de acuerdo con las normas establecidas por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento justificadas.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el personal deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en la que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

Art. 22 – PREVENCIÓN DE RIESGOS

A efectos de atender la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio, y respetando las disposiciones mínimas legales al respecto, la empresa deberá poner a disposición de las personas trabajadoras los medios formativos, técnicos y materiales necesarios para la correcta aplicación y cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene.

Por su parte, la persona trabajadora deberá cumplir las disposiciones que en esta materia disponga la propia dirección. Dado el carácter de nuestra industria y los altos estándares de seguridad y

calidad alimentaria, la falta de colaboración en la observancia y cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene establecidas podrá ser sancionada como falta grave o muy grave según su entidad y reiteración.

Art. 23 – ROPA DE TRABAJO

Para el personal que por circunstancias del trabajo deba utilizar un equipamiento especial, la empresa facilitará el vestuario y complementos que sean necesarios para cada puesto, teniendo en cuenta las necesidades, comodidad y talla de las personas que los utilizan.

Las personas trabajadoras tienen la obligación de cuidar con la diligencia debida los uniformes y complementos puestos a su disposición. Asimismo, dentro del centro de trabajo, estarán obligados a vestir el uniforme completo; fuera del mismo estará prohibido su uso.

Los uniformes que se pongan a disposición de las personas trabajadoras se repondrán de acuerdo al desgaste o deterioro que hayan sufrido y con la entrega del uniforme deteriorado o desgastado. En caso de pérdida del uniforme por parte de la persona encargada de la ropa y previa presentación del comprobante correspondiente, si lo hubiese, por parte de la persona trabajadora, la empresa se lo restituirá inmediatamente. En el supuesto que la pérdida sea debida a la persona trabajadora, se aplicará lo estipulado en el régimen disciplinario.

CAPÍTULO 3º

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 24 – PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica del trabajo, respetando la legislación vigente en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa y por delegación de sus mandos o representantes legales.

Todo ello sin mermas de las funciones de información que las mismas disposiciones legales atribuyan a los representantes de las personas trabajadoras, Comité de Empresa y Secciones Sindicales en su caso.

Es política común de las personas trabajadoras y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos.

La Empresa mantendrá y fomentará la formación y promoción profesional de las personas que emplee.

Art. 25 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio serán clasificadas dentro de uno de los cinco grupos profesionales y categorías. En virtud de baremos tales como el grado de conocimiento, formación y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando de cada persona trabajadora, se determinará su posición y encuadre dentro del Grupo y categoría profesional correspondiente. No necesariamente serán de aplicación todas las categorías en todos los departamentos.

Art. 26 – DEFINICIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FACTORES DE VALORACIÓN.

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En base a estos factores, se establecen los siguientes grupos profesionales y sus categorías:

GRUPO PROFESIONAL 0:

Estarán encuadrados en este Grupo aquellas personas trabajadoras que, por la naturaleza de su posición y su perfil, ocupen puestos de dirección estratégica dentro de la organización. Entre sus funciones se contemplan la dirección de las áreas de competencia, la organización de los recursos materiales y humanos, establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas, y la toma estratégica de decisiones con claro impacto en los resultados de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL I:

Quedarán encuadradas en esta categoría aquellas personas trabajadoras que ejerzan sus funciones con pleno conocimiento, autonomía y responsabilidad sobre un área específica y sus recursos humanos y materiales.

Dentro de este Grupo se enmarcan las siguientes categorías:

- a) Responsable de área / departamento: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras que acrediten tener dominio de un campo técnico y que ejerzan un rol dentro de la organización con plena autonomía y responsabilidad de un área funcional específica, con control de la rentabilidad de la misma y gestión de los recursos materiales y humanos. Se responsabilizará de establecer y mantener relaciones de colaboración internas y externas, que garanticen el buen funcionamiento de la empresa, así como la consecución de sus objetivos.
- b) Responsables de ventas: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras que ejerzan un rol comercial dentro de la organización, con plena autonomía y responsabilidad de un área geográfica específica, o una cartera de clientes concreta asumiendo el control de la rentabilidad de esta. Se responsabilizará de establecer y mantener relaciones de colaboración internas y externas, realizar análisis de mercado y del área de competencia, reportar resultados, proponer acciones comerciales adecuadas que aporten un mayor beneficio para la compañía y que garanticen la consecución de los objetivos de la misma.

GRUPO PROFESIONAL II:

Quedarán encuadradas en esta categoría aquellas personas trabajadoras que, con un amplio conocimiento del campo de competencia, y siguiendo las directrices de su superior inmediato, ejerzan sus funciones con plena autonomía y responsabilidad sobre un área específica.

Dentro de este Grupo se enmarcan las siguientes categorías:

- a) Jefe de turno / Supervisores: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras que con el debido conocimiento y aptitud, se responsabilizan de una o varias secciones durante el turno asignado, coordinando y supervisando la ejecución de las tareas operativas, así como el trabajo del conjunto de sus colaboradores de un grupo profesional inferior; siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado, asegurando el cumplimiento de los procedimientos de seguridad exigidos. Entre sus funciones se encuentran la coordinación y supervisión tanto de los recursos materiales como humanos, la organización del trabajo y la formación del personal colaborador.
- b) Técnico cualificado: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras de cualquier función o departamento de la empresa que, con o sin equipo a su cargo, conocen en profundidad las funciones de su puesto, ejerciéndolas con plena autonomía, iniciativa, conocimiento técnico y responsabilidad siguiendo las directrices de su superior inmediato, sin supervisión. Deberán acreditar un manejo avanzado de herramientas y programas de ofimática, de correo electrónico y navegación por Internet; y de las herramientas informáticas necesarias para su función, específicamente el ERP de la compañía.

GRUPO PROFESIONAL III:

Quedarán encuadradas en esta categoría aquellas personas trabajadoras que, con conocimiento del campo de competencia, y siguiendo las directrices de su superior inmediato, ejerzan sus funciones con cierta autonomía y responsabilidad sobre un área específica, quedando divididas en las siguientes categorías:

- a) Operario cualificado: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras que, con el debido conocimiento y aptitud, realizan tareas operativas, siendo polivalentes y autónomos en el ejercicio de sus funciones siguiendo las directrices de su superior inmediato, y pudiendo supervisar el trabajo de otros. Dentro de sus funciones se comprenden además la formación y soporte a operarios de inferior categoría, y la introducción de datos básicos en las plataformas informáticas, operaciones de limpieza y mantenimiento básico.
- b) Técnico: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras que realizan trabajos administrativos y/o técnicos con cierta autonomía, bajo la supervisión de su superior inmediato y siguiendo las directrices del mismo. Deberán acreditar un manejo a nivel de usuario de herramientas y programas de ofimática, de correo electrónico y navegación por Internet; y de herramientas informáticas necesarias para su función.

GRUPO PROFESIONAL IV:

Quedarán encuadradas en esta categoría aquellas personas trabajadoras que, siguiendo las directrices de su superior inmediato, ejerzan funciones operativas rutinarias y estandarizadas bajo supervisión.

Se divide en las siguientes categorías:

- a) Operario: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras que, con el debido conocimiento y aptitud, realizan tareas operativas estandarizadas y rutinarias siguiendo las directrices de su superior inmediato y bajo su supervisión. Dentro de sus funciones se pueden comprender la formación y soporte a peones, y la introducción de datos básicos en las plataformas informáticas, operaciones de limpieza y mantenimiento básico.
- b) Peón: aplicará esta categoría a las personas trabajadoras que, con conocimientos básicos de las operaciones, ejecutan funciones relativas a operaciones manuales, con o sin elementos mecánicos; y operaciones de limpieza y mantenimiento básico siguiendo las directrices de su superior inmediato y bajo su supervisión.

CAPÍTULO 4º
CONDICIONES SALARIALES**Art. 27 – ESTRUCTURA SALARIAL**

El sistema retributivo comprende el Salario Base estipulado para cada Grupo y categoría profesional y los Complementos Salariales recogidos en el marco del presente Convenio Colectivo.

Art. 28 – SALARIO BASE

El Salario base de Convenio se entiende como el salario mínimo garantizado para cada Grupo y categoría profesional. tiene carácter fijo y se refiere al período de un año, distribuido en catorce pagas.

Art. 29 – COMPLEMENTOS “AD PERSONAM”

Pasa a tener la condición de Complemento ad personam todo derecho considerado no absorbible y consolidable adquirido de situaciones anteriores al Convenio actual, proveniente de otros Convenios o regulaciones, y que no tenga cabida en su forma original en el presente Convenio. Se distribuirá en catorce pagas y mantendrá su condición, no siendo ni consolidable, ni absorbible.

Específicamente, entrarán dentro de este complemento ad personam los anteriores conceptos de Incentivo, y Antigüedad en sus importes anuales.

En el caso del concepto de Antigüedad, para su transformación a Complemento Ad Personam, la empresa abonará en el año 2025 el valor de un trienio a todas las personas trabajadoras que no hubiesen alcanzado el máximo.

En consecuencia, ninguna persona trabajadora percibirá una retribución inferior a la que para su grupo/nivel establece el presente convenio colectivo, nadie percibirá menos de lo que vienen percibiendo en concepto de retribución y, en todo caso se mantendrán la cuantía y el grupo de cotización a la Seguridad Social.

Art. 30 – MEJORA VOLUNTARIA

La mejora voluntaria se distribuirá en las catorce pagas que existen actualmente en la empresa. Será absorbible, no consolidable y compensable con cualquiera de los futuros incrementos de categoría o por otros conceptos que pueda percibir la persona trabajadora

Art. 31 – PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente los meses de junio y diciembre. Ambas gratificaciones se abonarán antes del día 15 de los meses estipulados. Las pagas extraordinarias estarán compuestas, como hasta el momento, de los mismos conceptos que las pagas mensuales.

La empresa, previo acuerdo con la persona trabajadora y, en caso de que la hubiere, con la representación legal, podrán prorratear las pagas extras a lo largo de todo el año abonando la prorata correspondiente en cada nómina mensual.

Las personas trabajadoras de forma individual podrán solicitar a la dirección de la empresa el prorrateo de sus pagas extraordinarias al menos una vez durante toda la prestación de servicio.

Art. 32 – REVISION SALARIAL

Para las personas trabajadoras que mantengan una relación laboral con la compañía a través de cualquier modalidad de contratación vigente, salvo los puestos a disposición a través de empresa de trabajo temporal, se establece como procedimiento estándar de revisión salarial anual un sistema interno basado en el desempeño, compromiso y desarrollo de las personas trabajadoras, que garantiza un incremento salarial bruto anual de, como mínimo, para el periodo de vigencia de este convenio, de un 3.0% siempre que se cumplan las expectativas y objetivos lógicos establecidos para cada año de forma individual. Este incremento se conocerá durante el primer trimestre del año sucesivo al de evaluación, una vez finalizado este proceso y siendo el incremento aplicable y abonado en la nómina de marzo, considerándose la anualidad de marzo a febrero.

Del porcentaje de incremento salarial bruto anual que corresponda según el cumplimiento de expectativas de cada persona trabajadora, un 0.5% irá destinado a la actualización del salario base de cada grupo y categoría profesional en tablas salariales y el resto se abonará en concepto de "Evaluación del desempeño", concepto que no será absorbible ni compensable.

**CAPÍTULO 6º
CONTRATACIÓN****Art. 33 – CONTRATACIÓN**

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores. La admisión del personal se efectuará de conformidad con las disposiciones vigentes y con el cumplimiento previo de las normas obligatorias.

**CAPÍTULO 7º
DERECHOS SINDICALES****Art. 34 – GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

La Empresa respetará las garantías de los representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo en todo momento con las normas de aplicación contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

En los casos de despido por causas tecnológicas, organizativas o de producción el representante sindical tendrá prioridad de permanencia en la empresa sin afectarle ninguna de estas causas. Esta garantía se prolongará durante el año siguiente al cese del cargo.

CAPÍTULO 8º**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 35 – FACULTAD DISCIPLINARIA**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Se considera falta todo acto u omisión la persona trabajadora que represente una infracción a las obligaciones, deberes y funciones que tengan encomendados, así como el incumplimiento de las normas preceptivas establecidas por la Empresa

Cualquier incumplimiento del Código de Conducta, de cualquier otra normativa o política interna y/o norma legal o convencional en el desarrollo de las funciones profesionales que cada uno tenga asignadas, será considerada como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, siguiéndose para ello el procedimiento previsto en este convenio, y la normativa de aplicación.

Las faltas en función a su importancia, trascendencia o interés se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Art. 36 – FALTAS LEVES

- a) De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes.
- b) La desconsideración o desatención con los compañeros con los que el trabajador se relacione durante su trabajo.
- c) Pequeñas negligencias y descuidos en el cuidado del material, y la ropa de trabajo.
- d) No notificar con carácter previo o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, salvo situación IT.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio dentro del plazo de cinco días.
- f) Abandonar el servicio sin permiso de la empresa o sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Deberá acreditarse la necesidad de la ausencia en el plazo máximo de 48 horas. En el supuesto de que la ausencia injustificada provoque perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente laboral o constituyera quebranto de la disciplina, la misma podrá considerarse grave o muy grave.
- g) Desobediencia a los superiores
- h) Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa. Si las mismas producen escándalo podrán ser consideradas faltas graves o muy graves.

Art. 37 – FALTAS GRAVES

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado amonestación verbal o escrita.
- b) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- c) Faltar de uno a tres días en el trabajo sin causa que lo justifique.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo;
- f) El incumplimiento de la obligación de registro de jornada, de forma recurrente, entendiéndose como tal la falta de registro durante varios días durante una misma semana, o más de 10 días durante un mismo mes.
- g) La ingesta de alcohol o drogas durante el trabajo. En el supuesto de que la misma sea habitual o que ocasione peligro para las personas o instalaciones se considerará falta muy grave.
- h) Las faltas de discreción, negligencia o ética profesional, siempre que no conlleven reclamación por parte de los terceros afectados o supongan un perjuicio irreparable; en estos casos se considerarán las mismas como faltas muy graves.

- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- j) No comunicar con la debida prontitud los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al IRPF. La ocultación maliciosa de estos datos dará lugar a una falta muy grave.
- k) La inobservancia o imprudencia en el trabajo con respecto a la normativa de seguridad y salud cuando la misma no ocasione accidentes ni perjuicios a la persona trabajadora o sus compañeros y/o compañeras, así como al material de trabajo. Se considera imprudencia el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- l) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- m) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de utensilios pertenecientes a la empresa.
- n) Fumar en los lugares en que exista prohibición total de acuerdo con la Ley 28/2005. En caso de que esto suponga un perjuicio o sanción para cualquier otra persona trabajadora o la empresa será considerado falta grave.
- o) Actuar de mala fe vulnerando acuerdos adquiridos por la empresa con terceros.
- p) El incumplimiento de procedimientos internos en la contratación con terceros, vinculando a la empresa a obligaciones no autorizadas internamente. (según política de apoderamientos) pudiendo ser catalogada como muy grave si derivase un perjuicio notorio para la Empresa.
- q) El conocimiento de la vulneración de cualquier principio del código ético y/o de la normativa aplicable y no ponerlo en conocimiento de forma inmediata por los canales que la empresa haya comunicado oportunamente.

Art. 38 – FALTAS MUY GRAVES

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de seis meses; veinte en un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos durante el periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- f) Los delitos de robo, estafa, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para la entidad desconfianza hacia su autor.
- g) Violar el secreto de correspondencia o de los documentos reservados de la empresa.
- h) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque las mismas fuesen de distinta naturaleza, si las mismas se cometieran dentro del plazo de seis meses.
- k) El abuso de autoridad por parte de los superiores será considerado siempre falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección inmediatamente.
- l) El acoso sexual, entendiéndose por el mismo cualquier acción u omisión por parte de cualquier persona que atente contra la dignidad de otro u otros trabajadoras o trabajadores en razón de su sexo, englobando las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- m) El acoso por identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales entendiéndose por el mismo cualquier acción u omisión por parte de cualquier persona que atente contra la dignidad de otro u otros trabajadoras o trabajadores en razón de identidad de sexo o expresión de género, englobando las ofensas verbales o físicas.
- n) Acoso laboral, entendiéndose como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras, por cualquier medio, y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o bien que

amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

- o) La inobservancia o imprudencia en el trabajo con respecto a la normativa de seguridad y salud cuando la misma ocasiona accidentes o perjuicios a la o las personas trabajadoras, así como al material de trabajo.
- p) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible. Del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.
- q) El incumplimiento de las normas en vigor en materia que corresponda por las certificaciones y acreditaciones obtenidas por la compañía con relación a seguridad alimentaria (ISO FSSC 22000) productos (KOSHER, HALAL, ECOLOGICO), acreditaciones de competencia técnica (ISO 14001), así como cualquier otra que la empresa pueda obtener. La inobservancia de medidas y procedimientos que marque la reglamentación, así como la realización de acciones contrarias y conscientes que por el puesto de trabajo y formación recibida le sean exigibles a la persona trabajadora, poniendo en peligro la validez de la(s) certificaciones y/o acreditaciones de la compañía.
- r) El incumplimiento de procedimientos internos en la contratación con terceros de la administración pública. Ofrecer o prometer favores en el marco del sector público en España o en el extranjero, de cualquier índole, a fin de obtener o conseguir un negocio o ventaja para la compañía vinculando a la empresa a obligaciones no autorizadas o siguiendo un procedimiento distinto al establecido internamente.
- s) Vulnerar las medidas de seguridad poniendo en riesgo los activos intangibles de la compañía realizando cualquiera de las siguientes acciones (no limitativa); comunicar a terceros, acceder, y/o falsear, de forma no autorizada información relativa entre otros, a: estudios clínicos, análisis de laboratorio propios o de terceros, acuerdos y condiciones comerciales, datos de carácter personal, información confidencial de terceros, información financiera, secretos industriales, procesos de fabricación, proyectos de innovación, patentes, informes, así como cualquier otra información que sea propiedad de Kerry o de cualquiera de las entidades que conforman el Grupo Kerry, considerada y clasificada como confidencial.
- t) Manifestación de cualquier forma de abuso de autoridad, acoso, actos hostiles, agresivos, denigrantes, y/o comportamientos poco respetuosos dentro de la organización, así como en la relación con terceros.

Art. 39 – RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de conformidad con lo establecido en el presente convenio.

La sanción de las faltas sea cual fuere su intensidad, requerirá comunicación escrita y motivada a la persona trabajadora. De la imposición de las sanciones muy graves deberán ser informados los delegados del personal, dándoseles el oportuno traslado de escrito de sanción.

En lo que respecta a la imposición de sanciones a los representantes de las personas trabajadoras, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68.

Art. 40 – SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 41 – PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de las mismas. En todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

CLAUSULAS ADICIONALES**CLÁUSULA ADICIONAL 1ª**

En todo lo no previsto o recogido en este Convenio de Empresa, se estará a lo dispuesto en la normativa de general aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL 2ª

El presente convenio está suscrito por la comisión negociadora, formada:

- a) Por parte de la empresa: D. Alberto Torre Roldán, Site Manager, Dña. Tatiana Rodriguez Linares, Country HR Manager Iberia y apoderada.
- b) Por la representación social: Dª Maria del Carmen Sanchez Simarro, Dª Natalia Carpio Sanchez, D. Israel Garcia Arjona

Por la representación social (firmado).—Por la Empresa (firmado).

ANEXO Nº 1**TABLAS SALARIALES 2025 - 2027**

	SALARIO BRUTO ANUAL
Grupo 0	50.000,00 €
Grupo 1 a) b)	35.000,00 €
Grupo 2 a) b)	21.500,00 €
Grupo 3 a) b)	19.500,00 €
Grupo 4 a)	18.000,00 €
Grupo 4 b)	17.000,00 €

(03/4.827/25)

