



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 6 DE JUNIO DE 2019 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE CASA SANTIVERI, SL EN PEÑAFIEL (Código 47100441012019).

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA CASA SANTIVERI, SL (Código 47100441012019), suscrito el día 10 de abril de 2019, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores de la misma, (comité de empresa) con fecha de entrada en este Organismo el día 24 de abril de 2019 y vista la posterior subsanación presentada en fecha 2 de junio de 2019 conforme al requerimiento que fue remitido a la comisión negociadora por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid 7 de junio de 2019.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE CASA SANTIVERI, S.L. EN PEÑAFIEL**

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....

- ARTÍCULO 1. OBLIGATORIEDAD DEL CONVENIO.
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL DE APLICACIÓN.
- ARTÍCULO 3. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN.
- ARTÍCULO 4. PRÓRROGA Y DENUNCIA.
- ARTÍCULO 5. NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO.
- ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.
- ARTÍCULO 7. GARANTÍA AD PERSONAM.
- ARTÍCULO 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
- ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....

- ARTÍCULO 10. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO III.- INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA Y CESES

- ARTÍCULO 11. INGRESO EN LA EMPRESA.
- ARTÍCULO 12. PERIODO DE PRUEBA.
- ARTÍCULO 13. CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.

CAPÍTULO IV.- ESTRUCTURA SALARIAL Y CONDICIONES ECONÓMICAS.....

- ARTÍCULO 14. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.
- ARTÍCULO 15. INCREMENTOS SALARIALES.
- ARTÍCULO 16. SALARIO BASE.
- ARTÍCULO 17. PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.
- ARTÍCULO 18. PLUS DE NOCTURNIDAD.
- ARTÍCULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS.
- ARTÍCULO 20. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.
- ARTÍCULO 21. PAGA DE BENEFICIOS.

CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES.....

- ARTÍCULO 22. JORNADA LABORAL.
- ARTÍCULO 23. FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.
- ARTÍCULO 24. TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO.





ARTÍCULO 25. CALENDARIO LABORAL.
ARTÍCULO 26. VACACIONES.

CAPÍTULO VI.- PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 27. PERMISOS RETRIBUIDOS.
ARTÍCULO 28. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.
ARTÍCULO 29. LACTANCIA.

CAPÍTULO VII.- OTROS ACUERDOS Y MEJORAS

ARTÍCULO 30. BAJAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO Y OTRAS CONTINGENCIAS.
ARTÍCULO 31. COMPLEMENTO DE PRESTACIONES EN LOS CASOS DE HOSPITALIZACIÓN.
ARTÍCULO 32. AYUDA ESCOLAR O POR GUARDERÍA
ARTÍCULO 33. SOCORRO POR FALLECIMIENTO.
ARTÍCULO 34. SEGURO ACCIDENTES.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 35. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN Y FALTAS.
ARTÍCULO 36. SANCIONES.

CAPÍTULO IX.- ORGANIZACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 37. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
ARTÍCULO 38. ROPA DE TRABAJO.
ARTÍCULO 39. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
ARTÍCULO 40. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.
ARTÍCULO 41. VIGILANCIA DE LA SALUD.
ARTÍCULO 42. PROHIBICIÓN DE FUMAR.

CAPÍTULO X.-DERECHOS SINDICALES.....

ARTÍCULO 43. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

CAPÍTULO XI.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DEL CONVENIO.....

ARTÍCULO 44. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS EN CUANTO A LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO.

CAPÍTULO XII.- IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.....

ARTÍCULO 45. PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE CASA SANTIVERI, S.L. EN PEÑAFIEL**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 – OBLIGATORIEDAD DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se ha negociado en el marco de lo dispuesto en los artículos 82 y siguientes 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, entre la Representación Empresarial de Casa Santiveri, S.L., y el Comité de Empresa de su centro de trabajo de Peñafiel, compuesto por representantes de los Sindicatos CC.OO. y U.G.T., que integran la totalidad de la representación unitaria existente en dicho centro.

De este modo, la regulación contenida en este Convenio, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de las personas trabajadoras y del empresario, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva y es de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

ARTÍCULO 2 – ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL DE APLICACIÓN

Se regirán por este Convenio Colectivo las relaciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo que Casa Santiveri, S.L. tiene ubicado en la localidad de Peñafiel.

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en anteriores marcos convencionales de referencia, así como la totalidad de acuerdos colectivos que vinieran rigiendo las relaciones laborales en el centro de trabajo de Peñafiel hasta la fecha, que por lo tanto quedan derogados, sin perjuicio de que en el futuro puedan regularse mediante pactos colectivos otras condiciones laborales que complementen lo previsto en la presente norma convencional.

ARTÍCULO 3 – ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo que se disponga expresamente periodo distinto en la aplicación de alguna concreta condición laboral.

El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia durante las negociaciones para la renovación del mismo incluso en el supuesto de que haya transcurrido más de un año desde su denuncia, sin





perjuicio de los acuerdos parciales que las partes puedan adoptar para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados.

ARTÍCULO 4 – PRÓRROGA Y DENUNCIA

El Convenio Colectivo quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia expresa de alguna de las partes.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes antes de que finalice su vigencia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia deberá efectuarse simultáneamente con la comunicación de promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo.

ARTÍCULO 5 – NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de negociación del nuevo convenio colectivo, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Las partes manifiestan expresamente la adhesión y sometimiento al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, cuyo conocimiento corresponde al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

ARTÍCULO 6 – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio compensan y absorben cualesquiera otras existentes en el momento de su entrada en vigor o las que pudieran establecerse en el futuro, sea cual fuere su origen, naturaleza o cuantía.

Consecuentemente, las mejores condiciones económicas parciales derivadas de las normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas asimismo en cómputo anual y globalmente, en las estipulaciones de este Convenio.





ARTÍCULO 7 – GARANTÍA AD PERSONAM

Se respetarán a título personal las percepciones económicas que vinieran percibiendo las personas trabajadoras con anterioridad al 30 de abril de 2019, derivadas de normas, acuerdos o condiciones preexistentes, que, en su conjunto y cómputo global, resulten superiores a las que correspondan por la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Concretamente, se respetarán a título personal las cantidades abonadas bajo los conceptos de Plus Compensación y Plus Vinculación, que seguirán abonándose como tales en las 12 mensualidades ordinarias, en las dos gratificaciones extraordinarias y en la paga de beneficios, y rigiéndose por los mismos criterios, no siendo compensables ni absorbibles, y sí revalorizables con los incrementos que se pacten en el presente Convenio Colectivo.

Las restantes percepciones que se vengán percibiendo y, que en su conjunto y cómputo global sean superiores a las de este Convenio Colectivo, se integrarán en un complemento ad personam que se denominará “Complemento Personal”, que no será compensable ni absorbible ni revalorizable.

No obstante el carácter no compensable ni absorbible que ostentará de futuro con carácter general el Complemento Personal, cabrá la compensación y absorción de este Complemento Personal para llevar a cabo la adecuación desde las Categorías Profesionales vigentes en el centro de trabajo hasta el 30 de abril de 2019 al sistema de Grupos Profesionales que entra en vigor el 1 de mayo de 2019, detrayendo del citado Complemento las cuantías necesarias para abonar a las personas trabajadoras los conceptos y cuantías que por la aplicación del presente Convenio Colectivo y del nuevo sistema de clasificación profesional les correspondan.

Esta compensación y absorción se aplicará tanto si por aplicación de las nuevas tablas salariales por Grupos Profesionales corresponde a la persona trabajadora un salario convenio superior al que le correspondía con anterioridad a la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional; como si se reconoce por la Empresa a la persona trabajadora un nivel profesional y retributivo superior al que acreditaba en el anterior sistema de clasificación profesional; como si ese nivel profesional y retributivo superior viene reconocido, con posterioridad a la entrada en vigor del nuevo sistema de clasificación profesional, en virtud de reclamación efectuada por el trabajador a tal efecto. Una vez efectuado el ajuste procedente en el importe del Complemento Personal derivado de la compensación y absorción dirigida al encuadramiento de las personas trabajadoras en el nuevo sistema de clasificación profesional, este Complemento no será compensable ni absorbible ni revalorizable con los incrementos que se pacten en el futuro.

El importe anual del Complemento Personal resultante de la aplicación de la compensación y absorción, se abonará prorrateado en cada una de las 12 mensualidades ordinarias y en las dos gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 8 – VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente en el ejercicio de sus facultades y dentro del ámbito de su competencia, estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculca la legalidad





vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

ARTÍCULO 9 – COMISIÓN PARITARIA

1 – Las partes convienen la creación de una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

2 – La Comisión Paritaria estará compuesta por seis vocales: tres en representación de la Dirección de la Empresa y tres en representación de las personas trabajadoras, que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio y que pertenezcan a las organizaciones sindicales firmantes del mismo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría. La Representación de las personas trabajadoras en la Comisión Paritaria se integrará guardando la proporcionalidad respecto a la composición del Comité de Empresa.

3 – Concretamente, la Comisión Paritaria tendrá competencia en las siguientes materias:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo, en los términos previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo.

4 – Para el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, cualquiera de las partes podrá someter a conocimiento de la Comisión Paritaria la cuestión o discrepancia de que se trate, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, si se trata de una discrepancia en relación a la modificación sustancial de condiciones establecidas en el propio Convenio, o de 15 días, si se trata de una cuestión de aplicación o interpretación del Convenio.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 10 – SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Con efectos de 1 de mayo de 2019 entrará en vigor en el centro de trabajo el nuevo sistema de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales y Niveles que se recoge en el presente artículo.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de puestos de trabajo o funciones nuevas que la Empresa estime necesarios para el desarrollo de su actividad, ni obstáculo a la facultad de la





Empresa de modificar su actual organización del trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertos todos los Grupos y Niveles que se enumeran.

Las distintas funciones asignadas a cada Grupo Profesional o Nivel son también enunciativas, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada uno de ellos, por lo que las personas trabajadoras deben ejecutar todos los trabajos que les sean indicados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta de su especificación de puestos para negarse a realizar los mismos.

Las personas trabajadoras que presten servicios en el centro de trabajo de Peñafiel quedan encuadradas en los Grupos Profesionales y Niveles que se desarrollan en el presente artículo.

Se establece, en Anexo al presente Convenio, la tabla de conversión de Categorías a Grupos Profesionales. Únicamente para hacer el tránsito de Categorías a Grupos Profesionales, se tendrá en consideración la tabla de conversión que se recoge en el Anexo 3 del presente Convenio, estando para futuras contrataciones a las funciones que se describen como propias del Grupo Profesional al que deben quedar adscritos los trabajadores.

El presente sistema de clasificación profesional se complementa con las descripciones de puestos de trabajo que existen en la Empresa, en orden a tener un conocimiento detallado de las funciones que integran cada Grupo Profesional o Nivel.

Grupo Profesional 1: DIRECCIÓN.

Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollan funciones que implican responsabilidad directa en la gestión, organización y resultados de la Empresa o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, incluida la de mando. Tienen titulación universitaria de grado, Máster o Doctorado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada y contrastada en el ejercicio de las tareas propias de su ámbito profesional.

Se encuadra en este Grupo Profesional el puesto de trabajo de Director de Área.

Grupo Profesional 2: JEFES Y MANDOS INTERMEDIOS.

Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras con responsabilidad de mando, desarrollan funciones que implican autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana dentro del área en la que prestan servicios, con objetivos globales definidos. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores. Se incluyen los siguientes niveles:

- Nivel I: Jefes intermedios. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que con una alta responsabilidad de mando de diferentes departamentos, realizan tareas de





supervisión complejas, con autonomía y reportando a los directores de Área. Se requiere titulación universitaria de grado.

Se encuadran en este Grupo Profesional, a título de ejemplo, los siguientes puestos de trabajo: Jefe de Mantenimiento, Jefe de Calidad, Jefe de Prevención, Jefe de Fábrica.

- Nivel II. Responsables /Coordinadores. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que con responsabilidad de mando sobre diferentes secciones del proceso productivo, realizan tareas de supervisión sobre las tareas que se desarrollan en dichas secciones, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, reportando a los jefes intermedios. Tienen titulación universitaria de grado o formación profesional de grado medio /superior o experiencia consolidada y contrastada en el ejercicio de las tareas propias de su ámbito profesional.
Se incluyen en este Nivel los Jefes de Fabricación, Coordinador mantenimiento, Jefe Almacén.

Grupo Profesional 3: TECNICOS INDUSTRIALES Y ADMINISTRATIVOS.

Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollan las tareas de carácter técnico o administrativo de la Empresa, que conllevan diversos grados de complejidad y responsabilidad, por lo que se establecen distintos niveles salariales dentro del Grupo.:

- Nivel I: Técnico Senior. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de carácter técnico con alto contenido intelectual, en un marco de instrucciones de complejidad técnica superior, con iniciativa, autonomía y responsabilidad. Tienen titulación universitaria de grado o superior.
Se incluyen en este Nivel los puestos de trabajo de Técnico de I+D, Técnico de Calidad.
- Nivel II: Técnico Junior o Administrativo Cualificado. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas de carácter técnico o administrativo, con un contenido intelectual medio y en un marco de instrucciones de complejidad técnica o administrativa media, realizadas habitualmente con autonomía bajo la supervisión del Técnico Senior u otro responsable inmediato. Tienen titulación universitaria de grado o superior o formación profesional de grado medio o superior. Se incluyen en este Nivel los puestos de trabajo de Técnico Junior de I+D o Calidad, Mecánico de Mantenimiento e Ingeniería, Administrativo de Planificación, Administrativo de Aprovisionamiento.
- Nivel III: Técnico/administrativo de acceso. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios de carácter técnico o administrativo que, durante los primeros 24 meses de prestación de servicios en la Empresa, percibirán los importes salariales que se recogen en las tablas salariales para este Nivel, considerando las partes la necesidad de establecer este periodo temporal hasta su integración en el Nivel II, para adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones que integran los puestos de trabajo de dicho Nivel II, ya sea





personal contratado con carácter fijo o temporal. Tienen titulación Universitaria de grado o formación profesional.

- Nivel IV: Auxiliar administrativo. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas administrativas de carácter auxiliar y homogéneo, siguiendo un método de trabajo concreto, sujetas a la supervisión de los empleados administrativos de Nivel II. Tienen titulación de Bachillerato o formación específica para las tareas a realizar. Se incluyen en este Nivel los puestos de trabajo de Auxiliar administrativo, recepcionista.

Grupo Profesional 4: OFICIALES ASOCIADOS LINEA DE PRODUCCIÓN Y ALMACÉN.

Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollan sus tareas en Producción y Almacén, realizando las tareas propias de dicha actividad, que conllevan diversos grados de complejidad y responsabilidad, por lo que se establecen distintos niveles salariales dentro del Grupo:

- Nivel I: Jefe de Sección. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que con responsabilidad de mando sobre una sección de fabricación y bajo la supervisión del Jefe de Fabricación, realizan tareas de control sobre el proceso productivo que se desarrolla en dicha sección, con iniciativa y responsabilidad sobre dicho proceso productivo. Tienen formación profesional de grado medio o superior o experiencia consolidada y contrastada en el ejercicio de las tareas propias de su ámbito profesional.
- Nivel II: Oficial Polivalente o Especialista. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas productivas o propias de almacén con autonomía, acreditando polivalencia para el desempeño de tres puestos de trabajo correspondientes al Nivel III o aquellas personas trabajadoras que realizan tareas productivas que requieren una especial cualificación y experiencia en el desempeño de las mismas, con autonomía y bajo la supervisión del Jefe de Sección. Tienen formación profesional de grado medio o experiencia consolidada y contrastada en el ejercicio de las tareas propias del puesto de trabajo.
Se incluyen en este Nivel los puestos de especialista de Hornero, Chocolatero o Carretillero Contrapesadas/ retráctil. Y todo el personal que acredite la polivalencia de 3 puestos del Nivel III.
- Nivel III: Oficial. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas productivas o de almacén con autonomía. Se incluyen los puestos de trabajo MEEP, Amasador, maquinista extrusor, operario almacén...
- Nivel IV: Oficial/Especialista de acceso. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras contratadas para realizar tareas productivas o de almacén propias del Nivel III





o para realizar tareas de especialista propias del Nivel II que, durante los primeros 24 meses de prestación de servicios en la Empresa, percibirán los importes salariales que se recogen en las tablas salariales para este Nivel IV, considerando las partes la necesidad de establecer este periodo temporal hasta su integración en el Nivel III o en el Nivel II (si se trata de un puesto de especialista), para adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones que integran los puestos de trabajo de dicho Nivel III o el puesto de trabajo de especialista de Nivel II, ya sea personal contratado con carácter fijo o temporal.

- Nivel V: Ayudante. Se incluyen en este Nivel aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, realizan, en producción o almacén, tareas auxiliares que tienen carácter homogéneo y repetitivo, siguiendo instrucciones de sus superiores. Se incluyen en este Nivel el puesto de trabajo de introductor manual, lavador, estuchador manual y carrilero.

Para la cobertura de las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo se potenciará la promoción interna de los trabajadores que reúnan los requisitos de formación, experiencia, etc. exigidos a tal efecto.

CAPÍTULO III

INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA Y CESES

ARTÍCULO 11 – INGRESO EN LA EMPRESA

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales sobre colocación y a las especiales para personas con discapacidad, pudiendo la empresa someter a las personas interesadas a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

ARTÍCULO 12 – PERIODO DE PRUEBA

Todo ingreso de una persona trabajadora en la Empresa se entenderá sujeto a un periodo de prueba para ambas partes, que para los distintos Grupos Profesionales y Niveles se establece en:

| | |
|----------------------|----------------------------|
| Grupo Profesional 1: | 6 meses. |
| Grupo Profesional 2: | 6 meses. |
| Grupo Profesional 3: | Nivel I 3 meses |
| | Nivel II y III 2 meses |
| | Nivel IV 1 mes. |
| Grupo Profesional 4: | 15 días. |





ARTÍCULO 13 – CESE VOLUNTARIO DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA EMPRESA

El personal que después de superar el periodo de prueba desee cesar en el servicio de la Empresa vendrá obligado a dar los siguientes plazos de preaviso:

Personal directivo y técnico, un mes, y el resto de personal 15 días.

El incumplimiento de dicho plazo de preaviso ocasionará a la persona trabajadora la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le hubieran faltado a la persona trabajadora para cubrir este plazo, que se le descontarán de la liquidación de partes proporcionales por gratificaciones extraordinarias y de vacaciones que pudieran corresponderle.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA SALARIAL Y CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 14 – ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

El presente Convenio Colectivo establece una estructura retributiva integrada por el Salario Base y los complementos, pluses o pagas que se recogen en el presente Capítulo, y cuyos importes reflejados en tablas corresponden a la jornada completa pactada en Convenio.

La retribución mensual se abonará el último día hábil del mes correspondiente al devengo de los salarios.

ARTÍCULO 15 – INCREMENTOS SALARIALES

Con efectos de 1 de mayo de 2019, coincidiendo con la entrada en vigor del nuevo sistema de clasificación profesional, se aplicarán las Tablas Salariales que se recogen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo. Estas Tablas Salariales recogen el incremento del 2% que se pacta para el año 2019 y que se aplica desde el 1 de enero de 2019, conviniendo que las diferencias salariales derivadas del incremento pactado correspondientes a los meses de enero a abril se abonen en la nómina del mes de abril de 2019.

En el año 2020, con efectos de 1 de enero de 2020, se incrementarán los Conceptos Salariales del Convenio en un 1,8%.

En el año 2021, con efectos de 1 de enero de 2021, se incrementarán los Conceptos Salariales del Convenio en un 1,8%.

En el supuesto de que el IPC real de los años 2020 y 2021 resulte superior al incremento pactado para cada uno de esos años (1,8% y 1,8%), se revisarán las Tablas Salariales correspondientes al año en que se produzca la desviación con la finalidad de que ese incremento adicional que pueda corresponder por la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado quede consolidado en las Tablas Salariales,





en orden a servir de base para la aplicación de los futuros incrementos, sin que en ningún caso corresponda el pago de atrasos derivados de esa diferencia.

En el supuesto de que el Convenio Colectivo de Preparados Alimenticios y Productos Dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña contemple incrementos superiores a los pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2%, 1,8% y 1,8%), se revisarán las Tablas Salariales correspondientes al año en que se produzca la desviación con la finalidad de que ese incremento adicional que pueda corresponder por la diferencia entre el incremento pactado en el Convenio Colectivo sectorial de Cataluña y el incremento pactado en el Convenio Colectivo del centro de trabajo de Peñafiel quede consolidado en las Tablas Salariales en orden a servir de base para la aplicación de los futuros incrementos, sin que en ningún caso corresponda el pago de atrasos derivados de esa diferencia.

En los años 2020 y 2021, para los que se contemplan las dos cláusulas de garantía anteriores de manera alternativa, se aplicará la que resulte más favorable a los trabajadores.

ARTÍCULO 16 – SALARIO BASE

Se considera Salario Base el salario fijo que corresponde a cada persona trabajadora en función del Grupo Profesional al que pertenezca. El importe del Salario Base es el que figura como tal, para cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles, en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo, expresado en su importe bruto mensual. Este Salario Base se abonará en las 12 pagas ordinarias e integrará asimismo las 2 gratificaciones extraordinarias, en los términos previstos en el artículo 21 siguiente.

ARTÍCULO 17 – PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Con el objeto de estimular la asistencia y puntualidad al trabajo se conviene el establecimiento de un Plus de Asistencia y Puntualidad cuya cuantía se recoge en el Anexo 1.

El Plus de Asistencia y Puntualidad se percibirá por día efectivamente trabajado en jornada completa, así como los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución.

La pérdida de este Plus en uno o más días a la semana llevará aparejada la pérdida del correspondiente al domingo de la referida semana.

El Plus de Asistencia y Puntualidad no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo ni complemento salarial, salvo que se disponga otra cosa en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 18 – PLUS DE NOCTURNIDAD

En cuanto al régimen de aplicación para la bonificación del trabajo nocturno se seguirán las normas establecidas en el artículo 36.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Este Plus se abonará con arreglo al valor/hora de 2,30 euros brutos.





ARTÍCULO 19 – HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Se consideran horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas.

2.- Las horas extraordinarias no motivadas por causas de fuerza mayor son las que deban realizarse para atender pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas y cualesquiera otras circunstancias análogas derivadas de la actividad productiva y su realización será voluntaria.

3.- Las horas extraordinarias se compensarán de forma preferente por tiempos equivalentes de descanso retribuido. No obstante, para los supuestos en que no sea posible la compensación con tiempo de descanso, las horas extraordinarias serán remuneradas en la cuantía que resulte de incrementar en un 2% los precios que se venían abonando durante 2018, y que serán actualizados con los sucesivos incrementos del Convenio Colectivo.

4.- La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas y su distribución por secciones.

5.- Las horas extraordinarias realizadas antes del día 20 de cada mes que deban ser objeto de retribución económica se abonarán en la nómina del mes en que se hayan efectuado, y las realizadas con posterioridad a esa fecha se abonarán en la nómina del mes siguiente.

6.- No obstante la posibilidad de realizar horas extraordinarias, se tratará de evitar el recurso frecuente a las mismas, intentando aplicar otros mecanismos legales para la cobertura de las necesidades productivas que pudieran concurrir.

ARTÍCULO 20 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán a todo el personal dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán entre el 15 de junio y el 14 de junio del año siguiente y el 15 de diciembre y el 14 de diciembre del año siguiente respectivamente y que se satisfarán en la semana del 15 de junio y 15 de diciembre de cada año.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias estará integrado por las cantidades mensuales que corresponden a los conceptos de Salario Base y Plus de Asistencia y Puntualidad, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que acrediten los trabajadores a título individual.

ARTÍCULO 21 – PAGA DE BENEFICIOS

La Empresa abonará a las personas trabajadoras en concepto de participación en beneficios una paga que tendrá el importe que se recoge en el Anexo 1 para cada Grupo Profesional. La paga de beneficios se devengará por años naturales (de 1 de enero a 31 de diciembre) y se hará efectiva de forma prorrateada junto con la retribución correspondiente a las doce mensualidades ordinarias.





A efectos del cómputo de la paga de beneficios, los periodos de permanencia en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidentes se valorarán como si la persona trabajadora hubiera permanecido en activo.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 22 – JORNADA LABORAL

La jornada anual para cada uno años de vigencia del Convenio Colectivo será de 1760 horas anuales.

El personal que efectúe jornada continuada de más de 6 horas tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 23 – FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Con la finalidad de ofrecer una respuesta adecuada a las oscilaciones de los volúmenes de producción, garantizando las necesidades de la demanda y las entregas a los clientes cuando esta demanda se incremente y evitando regulaciones de empleo cuando dicha demanda descienda, se establece un sistema de flexibilidad de jornada basado en los siguientes criterios:

1.- JORNADAS ESPECIALES DE FLEXIBILIDAD

a) Se acuerda la posibilidad de habilitar como días laborables aquellos días señalados como de descanso en el calendario del centro de trabajo o, inversamente, fijar como días de descanso aquellos días inicialmente señalados como laborables en el calendario, hasta un límite de 16 jornadas anuales. La habilitación de un día de trabajo y su recuperación con descanso, o la recuperación en fecha posterior de un día declarado inhábil por aplicación de la flexibilidad, computarán como una única jornada de flexibilidad.

La habilitación de jornadas especiales se realizará los sábados en turno de mañana o los viernes en el turno de noche, evitando los días que sean festivos oficiales o aquéllos que estén señalados como puentes en el calendario laboral del centro de trabajo. Igualmente se evitará la habilitación de jornadas especiales de trabajo en el día inmediatamente anterior o posterior a un festivo oficial o a un viernes o lunes fijados en el calendario laboral de la empresa como día de vacaciones suelto.

Para las personas trabajadoras con contrato eventual se establecerá una proporción entre el número de jornadas de flexibilidad y la duración del contrato.

b) La Dirección de la Empresa informará a la Representación de los Trabajadores y al personal afectado con un preaviso de cinco días, del número de días y fechas afectados por la flexibilidad en cada momento. Por causas excepcionales este preaviso podrá ser reducido a un plazo inferior, según se expondrá en la letra i) siguiente.





c) Las jornadas de flexibilidad trabajadas o que se hayan dejado de trabajar conllevarán la existencia de un saldo positivo o negativo por parte de cada empleado.

Cada día efectivo de trabajo derivado de la aplicación de la flexibilidad se compensará de la siguiente manera:

- Si no hay saldo negativo derivado de jornadas de descanso que se hayan realizado con anterioridad, la persona trabajadora percibirá por cada día de flexibilidad trabajado un Plus de Flexibilidad por importe de 55 euros brutos, generándose además un saldo positivo de una jornada que se compensará con el descanso equivalente a realizar, como criterio general, dentro del año natural en que se realice la jornada especial, sin perjuicio de la posible regularización excepcional durante el primer trimestre del año siguiente, según se regula en el presente apartado.

En este supuesto, la jornada de descanso se podrá establecer por parte de la Empresa de manera colectiva, ya sea para el conjunto del centro de trabajo o por secciones, deshabilitando una jornada de trabajo del calendario cuando las circunstancias productivas lo permitan, o mediante acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora.

- Si hay saldo negativo derivado de jornadas de descanso que se hayan realizado con anterioridad en régimen de flexibilidad, se compensará cada día existente en el saldo negativo con cada día trabajado, percibiendo además la persona trabajadora por el día de flexibilidad trabajado un Plus de Flexibilidad por importe de 55 euros brutos.

En el supuesto de que el año natural concluya con saldo negativo, las partes convienen la posibilidad de ampliar el periodo de regularización de las jornadas de flexibilidad durante el primer trimestre del año siguiente a aquél en que se hayan producido dichas jornadas. Transcurrido el citado periodo sin que se haya producido la recuperación, decaerá esa posibilidad.

Igualmente, en el supuesto de que el año natural concluya sin que se hayan compensado con descanso todas las jornadas especiales habilitadas durante el mismo, las partes convienen la posibilidad de aplicar esos descansos compensatorios durante el primer trimestre del año siguiente. Transcurrido el citado periodo sin haber disfrutado las personas trabajadoras los descansos correspondientes se abonarán esos días a razón del valor de la hora extraordinaria.

En el caso de salida forzosa de la empresa por despido, finalización del contrato o jubilación, no se descontarán de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora las jornadas que puedan integrar en ese momento el saldo negativo. En el supuesto de que se trate de una salida voluntaria de la Empresa, se procederá a dicho descuento.

d) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte de aplicar la flexibilidad prevista en el presente artículo, la persona trabajadora percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiera correspondido de no producirse dichas alteraciones.

e) Las jornadas declaradas hábiles como consecuencia de la flexibilidad tendrán el tratamiento de días de trabajo, por lo que serán de obligada asistencia para las personas trabajadoras afectadas por la medida, debiendo la persona trabajadora, en caso contrario, justificar debidamente su ausencia.





f) La elección de las personas trabajadoras afectadas por la medida se realizará entre el personal que habitualmente venga prestando servicios en la sección afectada, convocando la Empresa, con carácter preferente, a las personas trabajadoras de dicha sección que de manera voluntaria quieran estar afectadas, y siendo designados por la Empresa en caso de que no hubiera voluntarios o no fueran suficientes.

g) No se aplicarán jornadas de descanso al amparo del presente sistema de flexibilidad si las personas trabajadoras de la sección afectada pudieran ser recolocadas en otras secciones donde exista personal contratado por ETT, siempre que tengan la capacitación profesional necesaria para hacer efectiva dicha recolocación temporal.

h) La Empresa podrá desconvocar las jornadas de flexibilidad con un preaviso mínimo de 5 días. En caso contrario, la Empresa abonará a cada persona trabajadora afectada por la desconvocatoria la cantidad de 35 euros.

i) Las partes convienen la posibilidad de aplicar jornadas de flexibilidad mediante la desconvocatoria de jornadas hábiles y sin cumplir con el preaviso establecido cuando concurren situaciones excepcionales, tales como grandes averías en las instalaciones que impidan realizar la producción, que sobrevengan de manera imprevista o por causas ajenas a la voluntad de la Empresa.

Para estos casos de paradas productivas por causas excepcionales la comunicación se realizará con 24 horas de antelación siempre que sea posible y, en otro caso, cuando se conozca el hecho causante.

Las partes acuerdan que la recuperación de dichas jornadas se realice en el menor tiempo posible a partir del momento en que desaparezca el hecho causante, pudiéndose convocar para su recuperación los siguientes días inhábiles del calendario laboral, aún cuando no se cumpla con el preaviso mínimo general de 5 días establecido.

j) En caso de que fuera necesaria su realización, las partes acordarán la habilitación de jornadas especiales de trabajo al margen de las que contempla el presente artículo y las condiciones de su realización, sin perjuicio de analizarse en tal caso otras medidas de carácter estructural que puedan ser necesarias para hacer frente a los volúmenes de producción.

2.- BOLSA DE HORAS.

Se establece una bolsa de horas flexibles, de 25 horas anuales por persona trabajadora, que permitirán ampliar o reducir la jornada diaria, por necesidades de la producción, hasta un máximo de 2 horas en cada día laborable en que se haga uso de esta medida.

El número de horas trabajadas adicionalmente como consecuencia de la habilitación de jornadas especiales y de la aplicación de la bolsa de horas de flexibilidad no podrá superar las 153 horas anuales.

La ampliación o reducción de la jornada diaria que se regula en este apartado, y que podrá aplicarse por secciones o de manera general, tendrá carácter obligatorio para las personas trabajadoras. El preaviso para la aplicación de la medida, ya sea en positivo o negativo, será, con carácter general, de 48 horas, si bien no será necesario el preaviso, pudiéndose aplicar la medida en el mismo día que concorra la causa, cuando se trate de las siguientes:





- Averías graves de línea.
- Riesgo para la seguridad de las instalaciones / máquinas / personas.

Cuando se trate de reducir la jornada diaria, se hará sin merma de la retribución de la persona trabajadora.

Las horas adicionales que se realicen por aplicación de la presente medida se compensarán con descansos equivalentes, que se podrán disfrutar en jornadas completas en la fecha que se pacte de manera individual entre las partes dentro del año natural en que se realicen las horas adicionales o, excepcionalmente, si el año natural concluye sin que se hayan compensado con descanso todas las horas adicionales realizadas, durante el primer trimestre del año siguiente.

En el supuesto de que se trate de horas dejadas de realizar, las partes acuerdan que se regularice dicho saldo negativo dentro del año natural en que se hayan dejado de realizar las horas o, excepcionalmente, si el año natural concluye con saldo negativo, durante el primer trimestre del año siguiente.

En todos los casos en que se aplique la flexibilidad, ya sea con jornadas especiales de flexibilidad o con la bolsa de horas, se respetarán los descansos mínimos semanal y diario previstos en la normativa vigente.

Así mismo, se evitará la utilización de jornadas especiales de flexibilidad y de la bolsa de horas en la misma semana productiva dentro de la misma sección.

ARTÍCULO 24 – TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO

La actividad productiva en la empresa está organizada, con carácter general, en tres turnos de trabajo de mañana, tarde y noche. El horario establecido para cada turno es el siguiente:

| | |
|--------|------------------------|
| Mañana | de 06:00 a 14:00 horas |
| Tarde | de 14:00 a 22:00 horas |
| Noche | de 22:00 a 06:00 horas |

Además, dependiendo de la sección de que se trate, podrá trabajarse en horario continuado de 7 a 15 horas o de 6 a 14 horas

Todo el personal de fábrica deberá trabajar en los turnos que la Empresa tiene establecidos, esporádica o permanentemente, ya fuera por puestos de trabajo o por secciones completas.

Se respetarán en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

El personal de oficinas (técnicos y administrativos) prestará servicios con horario partido que se desarrollará entre las 8:00 horas y las 18:00 horas, con flexibilidad en la entrada y salida del trabajo entre las 8:00 y las 9:00 horas y las 17:00 horas y las 18:00 horas, siempre que se cumpla la jornada diaria de 8 horas de trabajo efectivo, y con una hora de descanso para comer.





ARTÍCULO 25 – CALENDARIO LABORAL

Habida cuenta de la total jornada anual pactada de trabajo, la Dirección de la Empresa, consultada la Representación Legal de los Trabajadores, establecerá anualmente el Calendario Laboral y los horarios que procedan.

Cuando así lo justifiquen las necesidades de producción, en la elaboración del calendario laboral podrán establecerse calendarios diferenciados por sección. En la elaboración del calendario podrán establecerse asimismo periodos de vacaciones distintos para varios grupos de personas trabajadoras, al objeto de posibilitar la aplicación de un corredor de vacaciones que permita la no interrupción de la actividad durante el periodo veraniego, aun cuando de forma general se produzca la suspensión de la actividad y el cierre de las instalaciones.

ARTÍCULO 26 – VACACIONES

La Empresa concederá a su personal veintidós días laborables de vacaciones retribuidas, salvo a los empleados que lleven menos de un año trabajando, los cuales tendrán derecho a un periodo de vacaciones proporcional al del tiempo transcurrido desde su ingreso en la Empresa.

La determinación de los periodos vacacionales se realizará anualmente y quedará reflejada en el calendario laboral, con las concretas previsiones que al respecto se pacten en función de las necesidades productivas de la empresa. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, coincidiendo con la suspensión de la actividad productiva si ésta se produce.

Las personas trabajadoras conocerán las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En materia de vacaciones en situaciones de maternidad e incapacidad temporal se estará a lo que dispone el artículo 38.3, párrafos segundo y tercero, del Estatuto de los Trabajadores, o a los términos que en cada momento establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 27 – PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.





Se ampliarán los permisos retribuidos por enfermedad del cónyuge a aquellas personas trabajadoras que, por reunir los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja, acrediten constituir una pareja de hecho.

- c) Un día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad, siempre que el hecho causante se produzca en día laborable.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 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 tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adaptación, 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 tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Dos días por asuntos propios que se disfrutarán de forma separada, uno durante el primer semestre del año y otro durante el segundo semestre, en las fechas que se establezcan de manera pactada entre el trabajador y su responsable directo.

En el supuesto de que transcurra el primer semestre sin que la persona trabajadora haya solicitado y disfrutado el día de asuntos propios correspondiente, únicamente quedará pendiente de disfrute el día de asuntos propios correspondiente al segundo semestre, salvo que por razones excepcionales se hubiera alcanzado previamente acuerdo distinto con su responsable inmediato o hubiera resultado imposible su disfrute durante el primer semestre por no haberlo concedido la empresa en la fecha solicitada.

- i) Visita médica de urgencia. Se concederá permiso por el tiempo necesario para la vista médica de urgencia de los hijos hasta 14 años de edad, con justificación documental posterior.
- j) Visita médica. Se concederá hasta un máximo de 2 horas de permiso si se trata de visita médica en la localidad de Peñafiel o localidades limítrofes, o hasta un máximo de 4 horas si se trata de visita





médica en la localidad de Valladolid o localidades limítrofes. Se deberá aportar la documentación justificante de la hora de entrada y salida al médico. El permiso para visita médica a especialista del sistema de sanidad pública se establece sin limitación de horas anuales. En el supuesto de visita médica a especialista privado o visita al médico de familia de la sanidad pública, se establecen un máximo de 12 horas retribuidas al año, en total, que pueden ser utilizadas con esta finalidad.

Siempre que la naturaleza o la causa del permiso lo hagan posible, se deberá preavisar del uso de dicho permiso antes del miércoles de la semana previa a su disfrute, para permitir la correcta cobertura de la actividad productiva en la empresa.

ARTÍCULO 28 – EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá ser solicitada por escrito con al menos un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Dicho reingreso deberá igualmente solicitarse al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, considerándose, en otro caso, que la persona trabajadora pierde la opción de reingreso.

ARTÍCULO 29 – LACTANCIA

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En este supuesto de acumulación de la media hora diaria de reducción de jornada por lactancia, las partes acuerdan que el número de días de permiso por este motivo quede fijado en 14 días continuados.

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.





Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Es voluntad de las partes negociadoras que este derecho se reconozca en idénticos términos a los que contempla la normativa legal vigente en cada momento por lo que, de ser ésta modificada, los términos convencionales quedarán automáticamente adaptados a esa nueva regulación.

CAPÍTULO VII

OTROS ACUERDOS Y MEJORAS

ARTÍCULO 30 – BAJAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO Y OTRAS CONTINGENCIAS

1.- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o situación de riesgo durante el embarazo, la Empresa complementará las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social las personas trabajadoras que se hallen en dichas situaciones con la cantidad necesaria para que, en su conjunto, la persona trabajadora alcance una percepción equivalente a la suma de los conceptos de Salario Base y Plus Asistencia y Puntualidad, como mínimo. Se incluye asimismo el Plus Compensación y el Plus Vinculación para aquellos trabajadores que vengan percibiendo tal concepto ad personam.

2.- En el primer proceso anual de Incapacidad Temporal y durante los tres primeros días, la empresa abonará el 100% del importe de la base reguladora diaria de la prestación correspondiente al mes anterior al inicio de la baja.

3.- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional la Empresa complementará las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social o de la Mutua correspondiente las personas trabajadoras que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional con la cantidad necesaria para que, en conjunto, reciban unas percepciones equivalentes al 100% de la retribución bruta mensual que venía cobrando por jornada ordinaria cuando se hallaba en activo. Este complemento se abonará desde el primer día de la baja y mientras permanezca en dicha situación de Incapacidad Temporal, hasta un máximo de 18 meses.

ARTÍCULO 31 – COMPLEMENTO DE PRESTACIONES EN LOS CASOS DE HOSPITALIZACIÓN

En aquellos casos en que la persona trabajadora deba estar hospitalizado durante cinco días o más, la Empresa complementará durante los 40 primeros días de baja la prestación de la Seguridad Social, al objeto de garantizar al trabajador la percepción del 100% de su salario real.





ARTÍCULO 32 – AYUDA ESCOLAR O POR GUARDERÍA

Se establece una ayuda escolar o por guardería por cada hijo o hija que tenga entre 0 y 16 años, por los importes que se indican a continuación para cada año de vigencia del Convenio:

2019 – 75 euros brutos.

2020 – 85 euros brutos.

2021 – 100 euros brutos.

El importe de la ayuda escolar o por guardería no será acumulable cuando ambos progenitores trabajen en la Empresa, de forma que será abonada únicamente a uno de ellos de conformidad con la decisión que comuniquen a la Empresa. Esa ayuda se percibirá siempre que se acredite la correspondiente inscripción del menor en el centro educativo, y se abonará en el mes de agosto.

ARTÍCULO 33 – SOCORRO POR FALLECIMIENTO

Todas las personas trabajadoras al servicio de la Empresa causarán, en caso de fallecimiento, en favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo a salario real que será abonado por aquélla. Este socorro será compatible con cualquier otro que le corresponda por los regímenes de Seguridad Social.

ARTÍCULO 34 – SEGURO ACCIDENTES

La Empresa tendrá contratada una póliza de seguro colectivo de accidentes para todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio colectivo, que cubrirá las contingencias que se recogen a continuación y por los importes señalados.

En el supuesto de que con motivo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se derive el fallecimiento de la persona trabajadora, o el reconocimiento de una Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la persona trabajadora o sus herederos o beneficiarios tendrán derecho a una indemnización por importe de 15.000 euros.

Estas cantidades se percibirán una única vez, no siendo acumulables la indemnización por invalidez y por fallecimiento o por el sucesivo reconocimiento de distintos grados de invalidez.





CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 35 - PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN Y FALTAS.

1.- Principios de Ordenación.

1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y trabajadoras y de las empresas.

2) Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador o de la trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3) Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5) La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada con carácter previo por escrito a los representantes legales de las personas trabajadoras.

La imposición de sanciones por faltas leves que conlleven suspensión de empleo y sueldo será informada a los representantes legales de las personas trabajadoras si la persona trabajadora sancionada así lo autoriza.

6) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, en cuyo caso la empresa deberá demostrar, en el correspondiente procedimiento judicial, los hechos imputados en la carta de sanción.

7) No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

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

2.- Faltas.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a. El retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 120 minutos al mes.





b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. Las ausencias ajenas a la voluntad del trabajador o de la trabajadora que vengan motivadas por circunstancias extraordinarias e imprevisibles debidamente acreditadas, no se considerarán injustificadas, sin perjuicio de que no tengan carácter retribuido.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. El retraso de más de siete veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de cuatro horas al mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e del siguiente apartado.

e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.





j. La embriaguez no habitual en el trabajo.

k. 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.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n. Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.

o. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo en todas las instalaciones, espacios, zonas o dependencias de la empresa.

p. Incumplir las obligaciones previstas en materia de buenas prácticas higiénicas y de manipulación de alimentos; comer, beber o masticar chicle en zonas no permitidas, falta de limpieza e higiene personal, no mantener el uniforme en buenas condiciones higiénicas, lucir algún objeto ornamental tales como anillos, pulseras, piercings, etc, siempre que tales incumplimientos hayan sido previamente advertidos.

q. La utilización puntual de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, siempre que se haya informado por escrito de la prohibición previamente.

r. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

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. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l y m del presente artículo.
- i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k. El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima.
- l. Cualquier manifestación o forma de acoso, entendida como aquel comportamiento que tiene el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con independencia del móvil del mismo, ya sea por razón de sexo u obedezca a otras circunstancias.
- ll. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral siempre que sea manifiestamente abusiva, haya sido advertida previamente, genere perjuicios para la empresa o lo sea con fines xenófobos, pornográficos y otros análogos.
- n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o la trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTÍCULO 36 – SANCIONES.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1.-** Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.
- 2.-** Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días.
- 3.-** Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta sesenta días o despido.





CAPÍTULO IX

ORGANIZACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 37 – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo dentro de la Empresa es facultad de los órganos directivos, que podrán establecer, a fin de garantizar tanto la producción como la calidad del producto fabricado, todos aquellos sistemas de organización, racionalización y modernización que consideren oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones, departamentos o de sus equipos de trabajo, debiendo garantizar los derechos de información y consulta de la Representación Legal de los Trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las competencias que con carácter general tienen atribuidas.

ARTÍCULO 38 – ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en fábrica en cada año natural:

Dos camisetas.
Dos pantalones.
Dos sudaderas.

El uso de las prendas de trabajo será obligatorio para todo el personal y no podrá ser utilizado fuera del recinto de la fábrica. Asimismo el personal deberá conservarlas adecuadamente, y cumplir con las obligaciones establecidas en la versión vigente en cada momento en la “Instrucción Técnica: Normas de Higiene Personal”.

ARTÍCULO 39 – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La protección del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio Colectivo, y para garantizarlo ambas partes consideran que se requiere el establecimiento de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

- a) Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor *de* riesgo en sí mismo inicialmente identificado.
- b) En toda modificación del proceso o de las tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implante nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.





- c) Cuando haya incorporación de personas trabajadoras procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen los mismos.
- d) La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información y formación sobre los riesgos genéricos de su centro de trabajo y específicos de su puesto de trabajo.
- e) Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de las personas trabajadoras.
- f) Respecto a las trabajadoras embarazadas, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la protección de la maternidad.
- g) En lo relativo a la utilización por parte de las personas trabajadoras de los Equipos de Protección Individual (EPI's), se establecerán para cada uno de los puestos de trabajo y se mantendrán actualizados en función de las revisiones de la Evaluación de Riesgos. Se estará también a lo dispuesto en el R.D. 773/1997, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual.

ARTÍCULO 40 – COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el 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.

Estará formado, de una parte, por los Delegados de Prevención (elegidos por y entre los representantes legales de las personas trabajadoras), y de otra, por el Empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá competencias para participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Empresa y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores y conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

Con la finalidad de desarrollar estas funciones el Comité de Seguridad y Salud se reunirá como mínimo cuatro veces al año.





En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, si los hubiere, y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

A los intervinientes en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de dicha participación.

ARTÍCULO 41 – VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realice en cada caso y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Anualmente, a todo personal de la empresa se efectuará una revisión médica general que será realizada por los servicios médicos contratados a tal efecto, y estará sometida a Protocolos específicos en función de los factores de riesgos a los que estén expuestos. Dichos reconocimientos médicos se ofrecerán con carácter voluntario, a excepción de aquellos puestos de trabajo para los que se haya establecido obligatoriedad, en función de lo que establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y previo acuerdo por parte del Comité de Seguridad y Salud.

Ninguna persona trabajadora será admitida en la Empresa sin previo reconocimiento médico que tendrá como finalidad valorar su capacidad general para el trabajo.

La Empresa podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Asimismo la Empresa estará facultada para la exigencia de todas las revisiones médicas que estime necesarias, con la periodicidad y amplitud que cada circunstancia concreta aconseje, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la legislación sanitaria relativa a la manipulación o fabricación de alimentos.

ARTÍCULO 42 – PROHIBICIÓN DE FUMAR

Queda prohibido fumar en todas las instalaciones del centro de trabajo. El incumplimiento de esta prohibición será sancionado como falta grave.





CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 43 – GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las garantías descritas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, con derecho a disponer del crédito de horas mensuales que correspondan en función de la plantilla del centro de trabajo.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán individualmente acumular su crédito sindical en cómputo semestral, si se acredita tal necesidad de acumulación por razones formativas u otras causas justificadas.

CAPÍTULO XI

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DEL CONVENIO

ARTÍCULO 44 - PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS EN CUANTO A LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, las partes disponen que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de ellas pueda someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá someter la resolución de la discrepancia a los procedimientos de solución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, incluido el procedimiento de arbitraje si así lo acuerdan las partes, cuyo conocimiento corresponde al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).”

CAPÍTULO XII

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 45 – IGUALDAD

Las partes manifiestan expresamente su adhesión al Plan de Igualdad de Casa Santiveri, S.L., de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa, así como al Protocolo para la Prevención del





acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que forma parte del Plan de Igualdad y que se incorpora como Anexo 2 al presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Se adjunta como Anexo 3 la tabla de conversión de Categorías Profesionales a Grupos Profesionales, que deberá aplicarse a fin de que con efectos de 1 de mayo de 2019 entre en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional.

ANEXO 1

| | | SALARIO BASE | PLUS ASIST Y PUNTUALIDAD | PAGA BENEFICIOS | SALARIO ANUAL |
|---------|--|-----------------|-----------------------------|--------------------|------------------|
| GRUPO 1 | Dirección: Director Área | 1.280,07 | 202,09 | 123,51 | 22.232,40 |
| GRUPO 2 | | | | | - |
| | NIVEL 1 Jefes Intermedios | 1.154,00 | 200,00 | 112,83 | 20.310,00 |
| | NIVEL 2 responsables y Coordinadores | 1.127,70 | 202,09 | 110,82 | 19.946,83 |
| GRUPO 3 | | | | | |
| | Nivel 1 Técnico Sénior | 1.127,70 | 202,09 | 110,82 | 19.946,83 |
| | Nivel 2 Técnico Junior | 880,12 | 186,57 | 88,89 | 16.000,35 |
| | Nivel 3 Técnico Administrativo/ acceso | 736,98 | 103,42 | 70,04 | 12.605,99 |
| | Nivel 4 Auxiliar Administrativo | 736,98 | 103,42 | 70,04 | 12.605,99 |
| GRUPO 4 | | | | | |
| | Nivel 1 Jefe de Sección. | 912,39 | 254,03 | 97,20 | 17.496,34 |
| | Nivel 2 Oficial Polivalente o especialista | 835,57 | 186,57 | 85,18 | 15.332,06 |
| | Nivel 3 Oficial | 818,09 | 132,91 | 79,25 | 14.265,10 |
| | Nivel 4 Oficial Acceso | 736,98 | 103,42 | 70,04 | 12.605,99 |
| | Nivel 5 Ayudante | 736,98 | 103,42 | 70,04 | 12.605,99 |





ANEXO 2

**PROTOCOLO
CONTRA
EL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO
EN
SANTIVERI**





INDICE

1. Declaración institucional
2. Ámbito de protección
3. Conceptos
4. Obligaciones y orientaciones: La dirección de empresa
5. Obligaciones y orientaciones: Comité de empresa
6. Obligaciones y orientación: Las personas trabajadoras
7. Información y sensibilización
8. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: La Persona de referencia
9. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa
10. Garantías del proceso y plazos
11. Sanciones y acciones correctivas
12. Seguimiento protocolo

1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

SANTIVERI quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas, donde todas las mujeres y hombres de SANTIVERI tienen **derecho** a que se respete su dignidad. Y todos los hombres y mujeres de SANTIVERI tienen la **obligación** de tratar las personas con las que se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores, colaboradores externos, etc.) con respeto, y colaborar para que todo el mundo sea respetado.

De acuerdo con estos principios, SANTIVERI, declara que el acoso por razón de sexo no estará permitido ni tolerado bajo ninguna circunstancia, no se ignorará y será sancionado con contundencia.

Para conseguir este propósito:





SANTIVERI solicita que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- ▶ Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes que se hagan por razón del sexo de una persona, que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias.

SANTIVERI se compromete a:

- ▶ Difundir un protocolo y facilitar la oportunidad de información a todos los miembros, y en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre el tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- ▶ Dar soporte y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones
- ▶ Garantizar que todas las quejas y denuncias se traten rigurosamente y se tramiten de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- ▶ Garantizar que no se permitan represalias hacia la persona acosada que presente queja o denuncia o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

2. AMBITO DE PROTECCIÓN

Este procedimiento de actuación será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su tipo de contrato laboral, que presten sus servicios en SANTIVERI.

Quedan incluidos los trabajadores y las trabajadoras de empresas de trabajo temporal, estudiantes en prácticas y las personas que no forman parte de SANTIVERI pero se relacionan por razón de trabajo.

3. CONCEPTOS

Acoso por razón de sexo: la situación en la cual se produce cualquier comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o ofensivo. (Directiva 2006/54/CE).

La Directiva señala explícitamente que estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.

4. OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES: LA DIRECCIÓN DE EMPRESA

SANTIVERI tiene plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- ▶ Tratar a todo el mundo con respeto y educación evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios
- ▶ Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo
- ▶ Ser receptivo a cualquier de los indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo





- ▶ Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procedimientos establecidos
- ▶ Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja
- ▶ Informar o investigar las quejas o denuncias
- ▶ Hacer un seguimiento de la situación después de la queja
- ▶ Mantener la confidencialidad de los casos

5. OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES: COMITÉ DE EMPRESA

Corresponde al Comité de empresa contribuir a prevenir el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los cuales tengan conocimiento y puedan propiciarlo

6. OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El **derecho** de un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso por razón de sexo.

La **obligación** de tratar a los demás con respeto. Todos los empleados/as de SANTIVERI tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientes o proveedores.

La **responsabilidad** de cooperar en el proceso de instrucción para una denuncia interna.

7. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

SANTIVERI se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información para todos sus miembros, y en especial, al equipo directivo para contribuir así a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de derechos, obligaciones y responsabilices de cada persona.

8. ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS: LA PERSONA DE REFERENCIA

SANTIVERI se compromete a facilitar soporte y asistencia a las personas de su organización que puedan estar sufriendo esta situación.

SANTIVERI ha designado a la responsable de RRHH, como PERSONA DE REFERENCIA para dar soporte en este proceso. Sus funciones son:

- ▶ Dar soporte a la persona que realice la queja si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso por razón de sexo
- ▶ Informar de los derechos y obligaciones
- ▶ Facilitar otras vías de soporte y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- ▶ Facilitar asistencia para resolver el problema

9. VIAS DE RESOLUCIÓN Y RESPUESTA EN EL INTERIOR DE LA EMPRESA

1) Estadio inicial: Formulación de la queja





- Se debe formular la queja a la PERSONA DE REFERENCIA a través de mail (soniac@santiveri.es), por escrito o en persona

2) Análisis de los hechos: Recogida de información y mediación

- Se iniciará la Instrucción del expediente correspondiente para determinar lo sucedido

3) Resolución

- Trasladar los resultados de la Instrucción a los implicados

10. GARANTIAS DEL PROCESO Y PLAZOS

- Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.
- La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:
 - Tener garantías de que esta se gestiona con rapidez
 - Recibir información de la evolución de la denuncia
 - Recibir información de las acciones correctoras
 - Recibir un trato justo
- La persona acusada de acoso sexual o acoso por razón de sexo tiene derecho a :
 - Estar informada de la queja / denuncia
 - Recibir información de la evolución de la denuncia
 - Recibir un trato justo
- **La duración de todo el proceso no será superior a 15 días laborables.**

11. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

El acoso por razón de sexo están explícitamente prohibidos en este protocolo y se trataran como una infracción disciplinaria, este será valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso

Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia de acoso por razón de sexo o ha colaborado en la investigación constituyen una infracción grave.

12. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Creación de una Comisión de Seguimiento formada por:

- La PERSONA DE REFERENCIA
- Representante de la dirección
- Representante del Comité de Empresa

Las funciones de Comisión de Seguimiento serán:





- ▶ Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de sexo y como han estado resueltas
- ▶ Reunirse anualmente para asegurar la eficiencia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

ANEXO 3

TABLA DE CONVERSIÓN

| | GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORIAS PROFESIONALES |
|----------------|--|--------------------------|
| GRUPO 1 | Dirección | |
| GRUPO 2 | NIVEL 1 Jefes Intermedios | |
| | NIVEL 2 responsables y Coordinadores | |
| GRUPO 3 | Nivel 1 Técnico Senior | Técnico |
| | Nivel 2 Técnico Junior | |
| | Nivel 3 Técnico Administrativo/ acceso | oficial administrativo |
| | Nivel 4 Auxiliar Administrativo | auxiliar administrativo |
| GRUPO 4 | Nivel 1 Jefe de Sección. | encargado |
| | Nivel 2 Oficial Polivalente o especialista | oficial 1 |
| | Nivel 3 Oficial | oficial 2 |
| | Nivel 4 Oficial Acceso | |
| | Nivel 5 Ayudante | ayudante |

