



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

CORRECCIÓN DE ERRORES DE LA RESOLUCION DE 10 DE MAYO DE 2016 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 LA EMPRESA FINDUS MANUFACTURING SPAIN, S.L.U. PARA LOS AÑOS 2016, 2017 Y 2018 (Código 47100282012016).

Advertido error en la publicación del Convenio Colectivo de la empresa FINDUS MANUFACTURING SPAIN, S.L.U. para los años 2016, 2017 Y 2018(BOP nº 115 de 21 de mayo de 2016), se procede a publicar el texto íntegro del Convenio

Valladolid, 13 de julio de 2016.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-(P.A. Acuerdo 22/06/2016).- Pilar Cuesta Cosías





## CONVENIO COLECTIVO FINDUS MANUFACTURING SPAIN S.L.U.

ENERO 2016 - DICIEMBRE 2018

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. OBJETO.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 5º. ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 6º. DENUNCIA Y REVISIÓN.

### CAPITULO II COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTÍCULO 7º. CONSIDERACIÓN GLOBAL.-

ARTÍCULO 8º. COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 9º. ABSORCIÓN.

ARTÍCULO 10º. GARANTÍA PERSONAL.

### CAPITULO III COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 11º. COMPOSICIÓN.

ARTÍCULO 12º. FUNCIONES.

### CAPITULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 13º. ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y PRÁCTICA.

ARTÍCULO 14º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 15º. PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.

ARTÍCULO 16º. REVISIÓN DE LAS VALORACIONES.

ARTÍCULO 17º. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 18º. COBERTURA DE VACANTES.

ARTÍCULO 19º. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

### CAPITULO V RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 20º. SALARIOS.

ARTÍCULO 21º. DEVENGO SALARIAL.

ARTÍCULO 22º. ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 23º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 24º. HORAS EXTRAORDINARIAS.





ARTÍCULO 25°. PLUS NOCTURNIDAD.

ARTÍCULO 26°. PLUS SÁBADOS-DOMINGOS-FESTIVOS.

ARTÍCULO 27°. PLUS POR TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS

## **CAPITULO VI** JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 28°. JORNADA.

ARTÍCULO 29°. VACACIONES.

ARTÍCULO 30°. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

## **CAPITULO VII** PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 31°. AYUDA POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

ARTÍCULO 32. OBSEQUIO LACTANCIA.

ARTÍCULO 33°. PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD.

ARTÍCULO 34°. AYUDA POR HIJOS CON DISCAPACIDAD.

ARTÍCULO 35°. OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.

ARTÍCULO 36°. OBSEQUIO DE NAVIDAD.-

ARTÍCULO 37°. OBSEQUIO DE REYES.

ARTÍCULO 38°. OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO.-

ARTÍCULO 39°. INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 40°. PRENDAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 41°. SUBVENCIONES PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS.-

## **CAPITULO VIII** SERVICIOS VARIOS

ARTÍCULO 42°. COMEDOR.

## **CAPITULO IX** CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 43°. INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 44°. ASCENSOS.

## **CAPITULO X** DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 45 °. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.

ARTÍCULO 46°. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. PRESTACIONES SOCIALES

DISPOSICIONES ADICIONALES. ANTIGÜEDAD Y TABLAS SALARIALES

ANEXOS I A V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLAS SALARIALES. TRABLA HORAS EXTRAS.





## CONVENIO COLECTIVO FINDUS MANUFACTURING SPAIN S.L.U.

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1º. OBJETO.-

Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es regular las relaciones laborales en Findus Manufacturing Spain S.L.U., colaborando a la viabilidad de la empresa mediante el incremento de su competitividad. El presente Convenio Colectivo es igualmente el resultado del esfuerzo de los trabajadores y las trabajadoras para alcanzar tales objetivos.

#### ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa y el personal de su plantilla, con las excepciones que se detallan en el artículo 4º (ámbito personal).

#### ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TERRITORIAL.-

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de la Fábrica de Valladolid.

#### ARTÍCULO 4º. ÁMBITO PERSONAL.-

Se registrá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado la prestación de algún servicio sin sujeción a relación laboral de ningún tipo con la empresa.

#### ARTÍCULO 5º. ÁMBITO TEMPORAL.-

Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia ", el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, venciendo el 31 de diciembre de 2018.

#### ARTÍCULO 6º. DENUNCIA Y REVISIÓN.-

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores y las trabajadoras a través de los representantes legales de los trabajadores, podrá denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, mediante comunicación a la otra parte en los términos legalmente establecidos.

Una vez producida la denuncia, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio en el plazo de 15 días desde la fecha de denuncia, si bien en ningún caso con anterioridad al 15 de octubre de 2018

Producida la denuncia, la vigencia del Convenio se mantendrá hasta en tanto se acuerde un nuevo convenio que lo sustituya.





## CAPITULO II COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

### ARTÍCULO 7º. CONSIDERACIÓN GLOBAL.-

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

### ARTÍCULO 8º. COMPENSACIÓN.-

Salvo que se disponga expresamente lo contrario, las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

### ARTÍCULO 9º. ABSORCIÓN.-

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

### ARTÍCULO 10º. GARANTÍA PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo, debido al esfuerzo y compromiso de los trabajadores y las trabajadoras, supone la reducción de determinadas condiciones retributivas y de otro tipo en relación con las vigentes en los convenios colectivos previos..

## CAPITULO III COMISIÓN PARITARIA

### ARTÍCULO 11º. COMPOSICIÓN.-

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria integrada por un máximo de cuatro miembros, dos designados por la dirección de la empresa y dos por los representantes de los trabajadores y un secretario sin voz ni voto. Sus componentes deberán ser elegidos entre miembros que hayan firmado el presente Convenio Colectivo.

### ARTÍCULO 12º. FUNCIONES.-

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, para que la misma emita dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de siete días de antelación.

Resolverá las cuestiones que le sean planteadas y sean de su competencia en el plazo de cinco días, a contar desde que se reúna. En el caso de no dictar resolución en dicho plazo, quedará abierta el procedimiento legalmente oportuno.





## CAPITULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ARTÍCULO 13º. ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y PRÁCTICA.-

1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

2) También corresponde a la dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etcétera, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad en la que están asimismo interesados los trabajadores y las trabajadoras.

3) Cuando los cambios sean de importancia, se informará por escrito previamente al comité de empresa, con un plazo de 7 días al de entrada en vigor de la medida. De mediar circunstancias impeditivas, se tratará en todo caso de informar al comité de empresa con la mayor antelación posible o con carácter inmediato tras la adopción de la medida.

4) Lo expuesto anteriormente no implica la exoneración de la empresa a seguir el procedimiento del artículo 41 del R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo en todos aquellos casos que se prevén en la citada norma.

5) La movilidad funcional se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o norma que en el futuro lo sustituya. Cuando la empresa tenga necesidad de encomendar funciones de nivel superior en los términos previstos por dicho artículo observará, en cuanto sea posible, por el orden que se citan, las circunstancias siguientes:

1º) Eficiencia personal.

2º) Antigüedad en el puesto.

### ARTÍCULO 14º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-

1) La empresa, con el fin de establecer una organización y clasificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras, así como unos criterios de remuneración lo más justos y estimulantes posibles, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo (la “**Valoración de los Puestos de Trabajo**”) ocupados por el personal operario y técnico (o empleados), sometido a la aplicación del Convenio Colectivo. Sin perjuicio de ello, los niveles 17 y siguientes del personal técnico (o empleados), serán de libre designación por la empresa por su carácter de personal de responsabilidad y confianza.

2) Este sistema de Valoración de Puestos de Trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de nuestra industria.

3) Como consecuencia de lo anterior, se determinan dos grupos profesionales principales: (i) personal operario y (ii) personal técnico o empleados, los cuales a su vez se subdividirán en niveles. Los distintos niveles engloban a los puestos de trabajo de similares características técnicas y operativas, así como de responsabilidad. Las tablas de clasificación profesional se contienen en los Anexos I y II de este Convenio y son el resultado del consenso alcanzado entre la representación social y empresarial al respecto.





4) La clasificación profesional así determinada será la base del sistema de retribución salarial, de forma que a cada nivel le corresponderá un salario base según convenio que tendrá carácter de mínimo. Los trabajadores y las trabajadoras aceptan el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo como sistema de retribución salarial.

## **ARTÍCULO 15º. PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.-**

Las posteriores valoraciones de los puestos de trabajo y su consiguiente encuadramiento en los niveles que corresponda (o cambio de encuadramiento en su caso) las realizará el especialista de valoración designado por la empresa, con la participación y asesoramiento de dos miembros del comité de empresa que este órgano designe.

La revisión de las valoraciones se llevará a cabo al menos una vez al año, y siempre que haya un mínimo de cinco puestos distintos a valorar.

El comité de empresa recibirá, previamente al inicio de la valoración, la relación de puestos objeto de valoración. Los dos miembros del comité de empresa designados recibirán la información pertinente sobre los criterios seguidos por el especialista designado por la empresa y podrán remitirle sus observaciones durante el proceso de valoración, que tendrán la consideración que proceda por parte de dicho especialista.

Concluida la valoración, el comité de empresa, a través de sus dos miembros designados, recibirá explicación por escrito del proceso efectuado y tendrá un plazo de 15 días laborables para exponer sus observaciones a la empresa. Esta adoptará la decisión que estime oportuna, si bien deberá dar respuesta razonada a las observaciones formuladas por el comité de empresa en caso de no aceptarlas.

Cuando un puesto de trabajo sea valorado en los casos de nueva creación o suponga un cambio a nivel superior, la retribución asociada a éste se abonará con efecto retroactivo al día que se considere -una vez pasado el periodo de aprendizaje y experiencia que se determine-, que el trabajador o trabajadora lo ha venido desempeñando de manera normal. Si el periodo de aprendizaje hubiera ya transcurrido en el momento de solicitar la revisión de la valoración se le abonará el nuevo nivel desde la fecha de la solicitud.

## **ARTÍCULO 16º. REVISIÓN DE LAS VALORACIONES.-**

Se considerarán motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio del método operativo.
- c) Modificación sustancial de las condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.

La revisión se realizará siguiendo el procedimiento previsto en el artículo anterior.

## **ARTÍCULO 17º. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.-**

1) Cuando un trabajador o trabajadora realice funciones de nivel superior a las de su nivel, más de cinco horas continuadas durante una jornada, se le abonarán siempre los trabajos superiores como jornada completa.





2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora realice funciones de nivel inferior al que tiene asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.

3) En el caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por el propio trabajador o trabajadora, se le abonará el nivel inferior solicitado.

4) Siempre que no obedezca a sustitución de otro, un trabajador podrá ocupar transitoriamente un puesto de nivel superior, como máximo, durante cuatro meses, en cuyo plazo se convocará el concurso-oposición a que se refiere el artículo siguiente, salvo en los niveles uno al tres inclusive, en que pasarán automáticamente al nivel superior ocupado durante cuatro meses.

Durante el tiempo que haya ocupado este puesto, devengará el nivel superior, tanto en el salario día como en las pagas extraordinarias o, en su caso, la parte proporcional de las mismas.

## **ARTÍCULO 18º. COBERTURA DE VACANTES.-**

En los casos de existir vacantes de puesto de trabajo o puestos de nueva creación, se conviene lo siguiente:

1) En los casos en que vaya a producirse una vacante de puesto de trabajo o para los de nueva creación, se publicará la oportuna convocatoria y se cubrirán mediante el correspondiente concurso oposición, que juzgará el tribunal constituido al efecto, en el que habrá dos miembros designados por la dirección y otros dos miembros designados por el comité de empresa. En caso de empate en la decisión, prevalecerá el criterio de los miembros designados por la dirección.

2) Se valorará especialmente a los trabajadores y las trabajadoras que hayan realizado el aprendizaje previo en la misma sección y hayan demostrado su capacidad para cubrirlo.

3) Este sistema no regirá para los niveles 17 y siguientes del personal técnico o empleado.

## **ARTÍCULO 19º. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.-**

Se estará a lo previsto por la legislación vigente en la materia. Sin perjuicio de ello, las partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualquier otra causa prohibida por la ley.

## **CAPITULO V RETRIBUCIONES**

### **ARTÍCULO 20º. SALARIOS.-**

1) Las retribuciones por jornada completa se abonarán de acuerdo con la tabla de niveles salariales que se fijan en los Anexos III y IV, en los cuales se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

2) El salario se abonará en doce mensualidades, a razón de treinta días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de trescientos sesenta días. Igualmente se abonarán 4 pagas extraordinarias.

### **ARTICULO 21º. DEVENGO SALARIAL**

Los conceptos salariales contemplados en este convenio se entenderán devengados, con carácter general, del 1º de abril de un año a 31 de marzo del siguiente año.







## **ARTÍCULO 22º. ANTIGÜEDAD.-**

A partir de la entrada en vigor del convenio, los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos (antigüedad) se abonarán a todo el personal que preste sus servicios a jornada completa a razón de 27,75 euros por cuatrienio en cada una de las doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias. En caso de realizar jornada inferior a la habitual, se abonará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Los trabajadores y las trabajadoras mantendrán como Complemento Personal no sujeto a actualizaciones, las cantidades adicionales a los cuatrienios que tuvieran reconocidas por aplicación de los complementos de antigüedad previstos en los anteriores convenios colectivos.

## **ARTÍCULO 23º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

Se fijan cuatro gratificaciones de treinta días de salario más Antigüedad (incluyendo en su caso el Complemento Personal establecido en el artículo 22) por cada una de ellas, denominadas de marzo, junio, septiembre y diciembre, que se abonarán en los referidos meses y se devengarán por períodos trimestrales.

## **ARTÍCULO 24º. HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

Cuando para la buena marcha de la producción se haga necesario, por orden o decisión de la empresa, que el personal realice horas extraordinarias, la empresa optará entre su compensación mediante el descanso equivalente o bien mediante su retribución de acuerdo con la tablas fijadas en los Anexos V y VI, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales o convencionales de aplicación.

## **ARTÍCULO 25º. PLUS NOCTURNIDAD.-**

- 1) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno, que se fija en 20,05 euros por jornada completa, considerándose como tal a partir de la quinta hora de trabajo (o fracción de la misma).
- 2) Para la media jornada, es decir, hasta 4 horas de trabajo en este horario, este complemento se reducirá a 7 euros.

## **ARTÍCULO 26º. PLUS SABADO – DOMINGO - FESTIVOS.-**

- 1) Cuando los trabajadores y las trabajadoras trabajen en sábado, domingos o festivos oficiales formando parte de la jornada de trabajo (es decir, por existir turnos u horarios en los que se incluya el trabajo en esta franja), percibirán un complemento de 6 euros por cada hora de trabajo. Para la media jornada (hasta 3 horas completas), se percibirán 9 euros por hora. A efectos de cómputo, la jornada del sábado, domingo o festivo empieza al inicio del turno que arranca a las 6:00 horas y concluye con la finalización del turno que arranca a las 22:00 horas.

Cuando el festivo en cuestión coincida con Nochebuena, Navidad, 1 de enero y 6 de enero, así como con otros tres festivos a determinar anualmente previa propuesta del comité de empresa, el valor de la hora será de 8 euros (jornada completa) y de 11 euros (media jornada).

- 2) Adicionalmente, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a descansar posteriormente las horas trabajadas, las cuales se acumularán a la bolsa o bidón de horas.





3) Cuando las horas se trabajen en los horarios de 22:00 horas del sábado a las 6:00 horas del domingo, así como entre las 22:00 horas del domingo a las 6:00 del lunes, los trabajadores y las trabajadoras recibirán igualmente el plus de nocturnidad. Lo mismo ocurrirá cuando se trabaje desde las 22:00 horas en el día festivo.

4) La percepción de este plus será incompatible con las horas extraordinarias. Consecuentemente, los trabajadores y las trabajadoras destinados a la realización de trabajos en sábados, domingos o festivos sin que los mismos se correspondan con su jornada (según lo previsto en el número 1 anterior), deberán optar por su compensación mediante la fórmula prevista en este artículo o bien por su retribución como horas extraordinarias festivas según el artículo 24 y Anexos V y VI. Una vez se alcance el límite de 80 horas extras anuales retribuidas por trabajador, necesariamente se deberá aplicar el plus regulado en este artículo.

## **ARTÍCULO 27º. PLUS POR TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS.-**

Se consideran trabajos molestos o incómodos, y serán bonificados mediante una prima, en la cuantía que se señala, los siguientes:

A) Trabajos molestos habituales:

1) Permanencia en cámaras frigoríficas de -20º C, por hora o fracción en interior, sumadas las permanencias totales del día: 1,66 euros.

2) Permanencia en cámaras frigoríficas de -30º C, por hora o fracción en interior, sumadas las permanencias totales del día: 1,97 euros.

3) Cocina (zona cocedoras), hora: 0,56 euros.

B) Trabajos molestos no habituales:

1) Limpieza y trabajos interiores de calderas y tanques de fuel-oil, hora: 5,55 euros.

2) Limpieza desagües atascados en servicios higiénicos, unidad: 9,07 euros.

3) Limpieza de pozos sépticos, hora: 1,62 euros.

4) Trabajos muy desagradables, como por ejemplo: limpieza de desperdicios, una vez al año: 26,12 euros.

La limpieza corriente de servicios higiénicos se considera normal.

El resto de puestos de trabajo se considerarán los inconvenientes y molestias valorados dentro del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

## **CAPITULO VI JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

### **ARTÍCULO 28º. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**

1) La jornada ordinaria de trabajo será de 1.792 horas anuales.

2) El descanso, en jornada continuada, será de quince minutos, los cuales están incluidos dentro de la citada jornada de 1.792 horas y como de trabajo efectivo.





## ARTÍCULO 29º. VACACIONES.-

- 1) El personal tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales por año de trabajo.
- 2) Durante la vigencia del Convenio Colectivo, no se generarán nuevos días adicionales de vacaciones en función de la edad de los trabajadores y las trabajadoras. Los trabajadores y las trabajadoras mantendrán los días de vacaciones adicionales que ya estuvieran efectivamente disfrutando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.
- 3) Las vacaciones del personal de campaña, eventual e interino se regirán por lo dispuesto en las disposiciones legales.
- 4) Durante el periodo de vacaciones no se percibirá cuantía alguna por los pluses previstos en el Capítulo V ni por cualesquiera otros aplicables en la empresa.

## ARTÍCULO 30º. LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

El trabajador o trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá 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 nacimiento o adopción de hijo o hija y 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectados a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador o 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.

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





- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.
- g) El derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses se podrá acumular en 12 días laborables.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración. Para ello, el trabajador o la trabajadora deberán haber comunicado a la empresa su situación, de pareja de hecho, mediante documento emitido por el registro de uniones de hecho existente en el ayuntamiento donde resida. Si no existe ese registro, deberá haber comunicado de manera formal y previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

Los anteriores permisos se modificarán en consonancia con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores en cada momento, siempre que no supongan una reducción sobre los aquí establecidos.

En los casos en que la causa que motiva el permiso se produzca una vez finalizada la jornada de trabajo, el mismo se empezará a disfrutar el día natural siguiente.

## CAPITULO VII PRESTACIONES SOCIALES

### **ARTÍCULO 31º. AYUDA POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE O FALLECIMIENTO.-**

Se suprime el concepto de ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento vigente en anteriores convenios colectivos.

### **ARTÍCULO 32. OBSEQUIO LACTANCIA.-**

Se suprime el obsequio de lactancia vigente en anteriores convenios colectivos.

### **ARTÍCULO 33º. PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD.-**

Se suprime el obsequio por nacimiento de cada hijo o adopción de un menor de tres años vigente en anteriores convenios colectivos.

### **ARTÍCULO 34º. AYUDA POR HIJOS CON DISCAPACIDAD.-**

La empresa abonará la cantidad de 167 euros brutos mensuales al trabajador con hijos o familiares minusválidos menores de edad que estén a su cargo. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación de minusvalía haya sido reconocida por la Seguridad Social y venga obteniendo las prestaciones que la misma concede.

### **ARTÍCULO 35º. OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.-**

Se suprime el obsequio por nupcialidad vigente en anteriores convenios colectivos.





## **ARTÍCULO 36º. OBSEQUIO DE NAVIDAD.-**

Se suprime el obsequio de Navidad vigente en anteriores convenios colectivos.

## **ARTÍCULO 37º. OBSEQUIO DE REYES**

Se suprime el obsequio de Reyes vigente en anteriores convenios colectivos.

## **ARTÍCULO 38º. OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO.-**

Se suprime el Obsequio por Años de Servicio vigente en anteriores convenios colectivos.

## **ARTÍCULO 39º. INCAPACIDAD TEMPORAL.-**

1) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no Laboral, y en la primera baja de cada año natural, la empresa abonará, desde el primer día, un complemento en la cuantía correspondiente, a fin de que con la prestación de la Seguridad Social, los ingresos del trabajador o la trabajadora alcancen, durante un período máximo de 18 meses (y siempre que siga en alta en la empresa), el 100% de su salario bruto según tablas, incluyendo el importe de las cantidades a que se refiere el apartado A) del artículo 27 del presente Convenio, siempre y cuando el trabajador esté desempeñando con habitualidad dicho puesto de trabajo.

A partir de la segunda baja en el mismo año natural, la empresa abonará el complemento previsto en el párrafo anterior, desde el cuarto día de la baja, no percibiendo el trabajador o la trabajadora complemento alguno durante los tres primeros días de este proceso.

La empresa tendrá la facultad de comprobar en cada caso la veracidad de la situación de enfermedad a través del servicio médico, reconociendo a los trabajadores y a las trabajadoras cuantas veces sea necesario. Del informe facultativo emitido en cada momento dependerá el abono de la prestación establecida, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder en su caso.

2) En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará desde el primer día un complemento en la cuantía correspondiente, a fin de que con la prestación de la Seguridad Social o mutua aseguradora, los ingresos del trabajador o la trabajadora alcancen, durante un período máximo de 18 meses (y siempre que siga en alta en la empresa) el 100% de su salario bruto según tablas, incluyendo el importe de las cantidades a que se refiere el apartado A) del artículo 27 del presente Convenio, siempre y cuando el trabajador esté desempeñando con habitualidad dicho puesto de trabajo.

## **ARTÍCULO 40º. PRENDAS DE TRABAJO.-**

La empresa facilitará a todos los trabajadores y las trabajadoras del centro las prendas necesarias, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento.

Sólo podrán utilizarse durante la jornada de trabajo. Cada persona es responsable de su equipo.

La empresa mantendrá el servicio de lavandería para las prendas de trabajo.

## **ARTÍCULO 41º. SUBVENCIONES PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS.-**

Durante la vigencia del Convenio se suprime la subvención para actividades recreativas vigente en anteriores convenios colectivos.





## CAPITULO VIII SERVICIOS VARIOS

### ARTÍCULO 42º. COMEDOR.-

La empresa continuará con las mismas mejoras sociales que tiene establecidas actualmente en el comedor.

## CAPITULO IX CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

### ARTÍCULO 43º. INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.-

1) Se conviene que el periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso quede fijado de la siguiente forma:

- Personal Técnico titulado: 6 meses
- Personal Técnico no titulado: 3 meses
- Resto del personal: 15 días hábiles.

### ARTÍCULO 44º. ASCENSOS.-

En relación con esta materia, la dirección remitirá al comité de empresa propuesta razonada del ascenso que se pretenda, pudiendo éste formular las observaciones que estime oportunas. La dirección deberá dar respuesta igualmente razonada al comité en caso de no aceptarse sus observaciones.

Lo previsto en el anterior párrafo no será de aplicación a los niveles 17 y siguientes del personal técnico, teniendo la empresa libertad para proceder al ascenso en los términos que estime oportunos.

## CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES

### ARTÍCULO 45º. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.-

Para los conceptos no tratados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigentes.

### ARTÍCULO 46º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Ambas partes establecen que en caso de que la Autoridad Laboral o la jurisdicción competente declararan la nulidad de la alguna cláusula o apartado de este Convenio, ello no acarreará la nulidad de su total contenido, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe las nuevas cláusulas o apartados de las mismas que mejor reflejen la intención de las partes a la hora de suscribir la cláusula anulada. Se intentará que la nueva redacción se limite en lo posible, a subsanar las aludidas razones o causas de la nulidad.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. PRESTACIONES SOCIALES

Con respecto a la aplicación de los artículos que regulan las prestaciones sociales, se seguirán las siguientes normas de aplicación temporal (aplicándose durante dicho período las reglas de cálculo o determinación del beneficio social en cuestión, vigentes hasta la fecha de aprobación del Convenio Colectivo):





- 1) Obsequio de lactancia (artículo 32). Se mantendrán los pagos efectivos de cantidades hasta el 30 de junio de 2016.
- 2) Fomento de natalidad (artículo 33). Se realizará un último pago para aquellos casos en que el hecho causante se produzca hasta el 30 de septiembre de 2016.
- 3) Obsequio de nupcialidad (artículo 35). Se realizará un último pago para aquellos matrimonios que se contraigan hasta el 30 de junio de 2016.
- 4) Obsequio de Reyes (artículo 37). Se realizará un último pago en enero de 2016.
- 5) Obsequio por años de servicio (artículo 38). Se realizará un último pago para aquellos supuestos en que la antigüedad prevista (15-25-40 años, respectivamente) se cumpla hasta el 30 de junio de 2016.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. AYUDA POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE O FALLECIMIENTO**

A fin de compensar a los trabajadores y trabajadoras por la pérdida de la ayuda prevista por el artículo 31 del Convenio en sus anteriores versiones, se procederá del siguiente modo:

La empresa procederá al rescate de la provisión matemática (al valor de mercado de los activos) acumulada en la póliza, abonando los impuestos y gastos que procedan por dicho rescate. El importe neto obtenido (que a fecha 30 de octubre fue valorado por la aseguradora en 292.403,72 euros), será repartido entre los trabajadores en función de los años de antigüedad de cada uno de ellos,

A tal fin, se calcularán la totalidad de años de antigüedad de toda la plantilla a 31 de diciembre de 2015 (el decimal "0,5" y siguientes se redondearán al entero superior, a modo de ejemplo, 9,5 años serán 10 años y 9,49 años serán 9 años). El importe neto obtenido del rescate se dividirá entre la cifra total de años de antigüedad y, de esta forma, se obtendrá el precio unitario del año de servicio.

Dicho precio unitario se multiplicará por los años de servicio de cada trabajador (según el mismo criterio anterior), con el fin de obtener la compensación individual para cada uno de ellos, a la cual se practicarán las retenciones por IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social que procedan. La compensación individual resultante se contendrá en un listado confeccionado por la empresa y el comité, que actuará en condición de mediador y observador en este proceso.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ANTIGÜEDAD**

Lo regulado en el párrafo segundo de artículo 22 (Complemento Personal) será de aplicación a los complementos (diferencias trienios y complemento personal 5) que se han reconocido o se puedan reconocer a los trabajadores como consecuencia de los pronunciamientos o conciliaciones judiciales o acuerdos extrajudiciales sobre la interpretación de la regulación convencional previa sobre antigüedad, por tener dichos complementos naturaleza u origen igualmente convencional.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. REGLAS DE DETERMINACIÓN DE LAS NUEVAS TABLAS SALARIALES.**

Las tablas salariales del presente convenio colectivo suponen una reducción salarial general del 6% sobre los conceptos salariales fijos (salario base y complemento compensable) de cada una de las dieciséis pagas, derivados de las tablas salariales del anterior convenio colectivo, o bien que vinieran percibiendo efectivamente los trabajadores y trabajadoras en el grupo de técnicos/empleados (cuyo complemento compensable según convenio era simplemente un mínimo de referencia).





Sin perjuicio de ello, y en la aplicación de las reducciones se han observado los siguientes criterios

- 1) En lo que respecta a trabajadores que venían percibiendo retribuciones habituales por el plus de media nocturnidad que ha experimentado una reducción superior al 6%, se asegurará que su reducción salarial total anual no supere el 10%. A tal fin, se partirá de la retribución total percibida durante 2015 por los conceptos de tablas fijos (salario base, complemento compensable y gratificaciones extraordinarias), la antigüedad, pluses personales y el plus de media nocturnidad y se comparará con la que resulte a percibir según el presente convenio. La cuantía que, en su caso, supere el 10% de reducción máxima – teniendo en cuenta los días realmente trabajados en media nocturnidad- será llevada a un complemento personal, que tendrá el mismo tratamiento que el salario de tablas a todos los efectos.
- 2) Los niveles 1, 2 y 3 de la Tabla Salarial del Anexo III (personal operario) tienen un porcentaje de reducción en tablas superior al 6%, por cuanto se ha considerado que los nuevos salarios aplicables a dichos niveles se ajustan en mayor medida a la específica situación de la empresa y su mercado.

No existe a fecha de 31 de diciembre de 2015 ningún trabajador en plantilla del nivel 1. En lo que respecta a los trabajadores de los niveles 2 y 3, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 17.2 sobre trabajos de inferior nivel, mantendrán, como condición “ad personam”, un salario base equivalente a las cuantías que venían percibiendo por los conceptos de salario base y complemento compensable según el convenio colectivo denunciado, reducido en el porcentaje del 6%. Dichos trabajadores se recogen en el Anexo VII con su salario base.

- 3) En lo que respecta al Anexo IV (personal técnico o empleado), se han confeccionado unas tablas salariales específicas, adaptadas a la específica situación de la empresa.

En los casos en que la aplicación de la nueva tabla suponga una reducción superior al 6%, la diferencia entre dicho 6% y el salario base según tabla, seguirá teniendo el carácter de complemento compensable como hasta la fecha.

Las referidas tablas salariales son fruto del esfuerzo de la Parte Social con el fin de contribuir a la mayor competitividad y viabilidad de la planta de Valladolid.

## ANEXO I CLASIFICACIÓN DEL GRUPO PERSONAL OPERARIO

Dentro del Grupo Profesional de Personal Operario, los puestos de trabajo que seguidamente se incluyen por cada nivel reúnen unas características similares en cuanto a características técnicas y operativas, así como de responsabilidad, según la valoración de puestos actualmente existente y aceptada por las partes.

La en

umeración y clasificación que seguidamente se desarrolla tiene carácter abierto, de forma que los nuevos puestos de trabajo que puedan crearse –según lo previsto en los artículos 14 y siguientes- quedarán englobados en los niveles definidos.

Podrán crearse igualmente nuevos niveles o variar los puestos asignados a cada nivel, siguiendo el procedimiento previsto en los citados artículos.

Por último, los niveles 1 y 2 del nuevo Convenio se corresponden a los niveles 3 y 4 del convenio denunciado y así correlativamente, pasándose de 13 a 11 niveles.

- **Nivel 1:** Incluirá los puestos de (i) Ayudante de Gotas (Área de AGOE) y (ii) trabajos manuales (Área de Congelados 1 y 2).







- **Nivel 2:** Incluirá los puestos de (i) Alveolos, (ii) Control Degustaciones, (iii) Doblado de Obleas y (iv) Llenado de Barquetas (todos ellos en el Área de Congelados 1) y de (v) Tinas Calamares y (vi) Varios Envasado C2 (ambos en el Área de Congelados 2).
- **Nivel 3:** Incluirá los puestos de (i) Alimentación relleno-empanadillas Línea Compacto, (ii) Amasador Empanadillas, (iii) Ayudante Fabricación Empanadillas, (iv) Ayudante Maquinista Supervisor C1, (v) Cocinero, (vi) Maquinista Envasado Cremas, (vii) Maquinista Envasado Empanadillas, (viii) Maquinista Envasado Pizza, (ix) Maquinista Envasado Polivalente G.C., (x) Maquinista Envasado Toresani 2-3, (xi) Preparación Líneas Noche, (xii) Preparación Pasta Toresani (todos ellos en el Área de Congelados 1), de (xiv) Ayudante Línea Pescados, (xv) Ayudante Sala Carnes, (xvi) Maquinista Envasado Cama C2, (xvii) Maquinista Envasado Optima C2 (todos ellos en el Área de Congelados 2), de (xviii) Colaboración Planta Piloto (Área de Grupo de Aplicaciones), de (xix) Tickets Embolsados (Área de AGOE).
- **Nivel 4:** Incluirá los puestos de (i) Cocina APV C1, (ii) Maquinista Envasado Cool, (iii) Maquinista Envasado Pycmesa, (iv) Maquinista Lukon), (v) Maquinista Multivac (todos ellos en el Área de Congelados 1), de (vi) Cocina APV C2, (vii) Maquinista Envasado Ishida Sandiacre C2, (viii) Tickets (todos ellos en el Área de Congelados 2) y (ix) Maquinista Ishida Sandiacre GOE, (x) Maquinista Túnel Gotas, (xi) Preparación Salsas Gotas (todos ellos en el Área de AGOE), (xii) Mecánico E, (xiii) Electricista E y (xiv) Frigorista Servicios Generales E (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos).
- **Nivel 5:** Incluirá los puestos de (i) Maquinista Fabricación Cremas (ii) Maquinista Línea Fondos, (iii) Maquinista Supervisor C1, (iv) Pesado/Dosificado C1 (todos ellos en el Área de Congelados 1), de (v) Apoyo Responsable C2, (vi) Camarista, (vii) Coordinación Preparación Líneas Tarde, (viii) Maquinista Fabricación Croquetas, (ix) Maquinista Línea Carnes, (x) Maquinista Pescado-Calamares, (xi) Pesado/Dosificado C2, (xii) Preparación Masas Sala Carnes, de (xiii) Alimentación Línea Embolsados, (xiv) Limpieza y Mantenimiento Ishida Embolsados, (xv) Maquinista de Azúcar (todos ellos en el Área de AGOE), de (xvi) Muestreo Fábrica y Calibración (Área de Aseguramiento de Calidad) y (xvii) Carretilero/Camarista (Área de logística).
- **Nivel 6:** Incluirá los puestos de (i) Coordinación Preparación Líneas Noche, (ii) Paletizador automático (ambos en el Área de Congelados 1), de (iii) Responsable Materias Primas C1/C2/AGOE y de (iv) Electricista D, (v) Frigorista Servicios Generales D y (vi) Mecánico D (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos).
- **Nivel 7:** Incluirá el puesto de (i) Maquinista Cool-Autoclave (Área de Congelados 1).
- **Nivel 8:** Incluirá los puestos de (i) Responsable Cocina C1 y (ii) Responsable Envasado C1 (ambos en el Área de Congelados 1), de (iii) Responsable C2 (en el Área de Congelados 2), de (iv) Electricista C, (v) Frigorista Servicios Generales C, (vi) Mecánico C (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos) y (vii) Responsable Almacenes-Cámaras (Área de Logística).
- **Nivel 9:** (i) Electricista B, (ii) Frigorista Servicios Generales B, (iii) Mecánico B (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos)
- **Nivel 10:** Incluirá los puestos de (i) Electricista A, (ii) Frigorista Servicios Generales A y (iii) Mecánico A (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos).
- **Nivel 11:** Se mantiene sin puestos de trabajo asociados, al no existir en el presente momento en la Fábrica.





## ANEXO II CLASIFICACIÓN DEL GRUPO PERSONAL TÉCNICO O EMPLEADOS

Dentro del Grupo Profesional de Personal Técnico/Empleados, los puestos de trabajo que seguidamente se incluyen por cada nivel reúnen unas características similares en cuanto a características técnicas y operativas, así como de responsabilidad, según la valoración de puestos actualmente existente y aceptada por las partes.

La enumeración y clasificación que seguidamente se desarrolla tiene carácter abierto, de forma que los nuevos puestos de trabajo que puedan crearse –según lo previsto en los artículos 14 y siguientes- quedarán englobados en los niveles definidos.

Podrán crearse igualmente nuevos niveles siguiendo el procedimiento previsto en los citados artículos.

A partir del Nivel 17, los niveles y puestos de trabajo serán de libre valoración, designación y creación por la empresa, dado su carácter de puestos de trabajo de responsabilidad y confianza.

- **Nivel 13:** Incluirá los puestos de (i) Asistente RR.HH./Comunicación Interna, (ii) Auxiliar Laboratorio y (iii) Asistente Admvo. GAC.
- **Nivel 14:** Incluirá el puesto de (i) Administrativo Portería.
- **Nivel 15:** Incluirá los puestos de (i) Encargado Almacén y Cámaras, (ii) Asistente SHE/Mejora Continua, (iii) Administrativo Almacenes, (iv) Técnico Laboratorio & SIG y (v) Técnico de Calidad.
- **Nivel 16:** Incluirá los puestos de (i) Aprovisionamiento/ Programación, (ii) Administración Oficina Técnica e Inventarios, (iii) Costos/Contabilidad, (iv) Gestión - Organización Control Calidad y (v) Instrumentista.
- **Nivel 17:** Incluirá los puestos de (i) Ayudante de Jefe RR.HH./ Administración de Personal, (ii) Planificación/ Programación, (iii) Responsable de Frío y (iv) Chef Asesor Culinario.
- **Nivel 18:** Incluirá los puestos de (i) Jefe de Mantenimiento, (ii) Coordinación Informática, (iii) Jefe de Turno Fabricación y (iv) Técnico Control Gestión.
- **Nivel 19:** Incluirá los puestos de (i) Tecnólogo Grupo de Aplicación y (ii) Responsable de Prevención y Medio Ambiente.
- **Nivel 20:** Incluirá los puestos de (i) Jefes de Departamento.





### ANEXO III TABLA DE SALARIOS DEL PERSONAL OPERARIO

NIVEL	SALARIO BASE DIA	SALARIO BASE MES (16 PAGAS)	SALARIO ANUAL
1	33,34 €	1.000,20 €	16.003,20 €
2	37,50 €	1.125,00 €	18.000,00 €
3	43,75 €	1.312,50 €	21.000,00 €
4	48,78 €	1.463,40 €	23.414,40 €
5	49,66 €	1.489,80 €	23.836,80 €
6	50,58 €	1.517,40 €	24.278,40 €
7	51,45 €	1.543,50 €	24.696,00 €
8	52,35 €	1.570,50 €	25.128,00 €
9	53,22 €	1.596,60 €	25.545,60 €
10	54,12 €	1.623,60 €	25.977,60 €
11	54,96 €	1.648,80 €	26.380,80 €

### ANEXO IV TABLA SALARIAL DEL PERSONAL TÉCNICO O EMPLEADOS

NIVEL	SALARIO BASE DIA	SALARIO BASE MES (16 PAGAS)	SALARIO ANUAL
13	37,50 €	1.125,00 €	18.000,00 €
14	37,50 €	1.125,00 €	18.000,00 €
15	44,74 €	1.342,10 €	21.473,54 €
16	47,57 €	1.427,10 €	22.833,60 €
17	50,00 €	1.500,00 €	24.000,00 €
18	52,08 €	1.562,50 €	25.000,00 €
19	53,13 €	1.593,75 €	25.500,00 €

### ANEXO V TABLA DE HORAS EXTRAS PERSONAL OPERARIO

NIVEL	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVO
1	10,27 €	11,70 €
2	11,55 €	13,16 €
3	13,48 €	15,35 €
4	14,99 €	17,14 €
5	15,25 €	17,46 €
6	15,54 €	17,74 €
7	15,80 €	18,05 €
8	16,08 €	18,38 €
9	16,33 €	18,67 €
10	16,61 €	19,00 €
11	16,86 €	19,30 €





### ANEXO VI TABLA DE HORAS EXTRAS PERSONAL TÉCNICO O EMPLEADOS

NIVEL	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVO
13	11,55 €	13,06 €
14	11,55 €	13,06 €
15	13,78 €	15,58 €
16	14,65 €	16,56 €
17	15,40 €	17,41 €
18	16,04 €	18,14 €
19	16,36 €	18,50 €

### ANEXO VII TABLA DE SALARIOS BASE A TIEMPO COMPLETO DEL PERSONAL CON CONDICIÓN AD PERSONAM (DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA, NÚMERO 2)

Nº OPERARIO	NOMBRE	SALARIO BASE DIA	SALARIO BASE MES (16 PAGAS)	SALARIO ANUAL
403378	R.G.M.	47,06 €	1.411,80 €	22.588,80 €
404456	M.L.A.P.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404576	F.M.A.R.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404590	L.M.A.R	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
92707	M.D.B.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404657	M.C.E.H	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404625	C.F.S.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
220586	M.J.G.T.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
475812	M.H.M.	47,94	1.438,20	23.011,20 €
404485	M.A.L.S.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404628	G.L.L.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404493	C.M.R.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404667	E.M.C.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404323	M.N.C.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
475814	C.P.M.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404383	A.P.C.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404579	L.M.P.J.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
400218	B.R.G.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €
404655	R.M.S.C.	47,94 €	1.438,20 €	23.011,20 €

