

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

REFERENCIA: CONVENIOS COLECTIVOS

Expediente: 34/01/0066/2017

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa **Productos Solubles, S.A** (Código del Convenio N° 34000952012009), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 13-12-2017, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 22 de diciembre de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P. R. del Delegado Territorial de 14-12-2017.- Mercedes Pozas Pardo.

TEXTO DEL ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS SOLUBLES, S.A. PARA LOS AÑOS 2017 A 2019.

En Venta de Baños, siendo las trece horas del día cinco de diciembre de dos mil diecisiete.

SE REÚNEN:

POR LA EMPRESA:

- D. Jesús Sánchez Díaz.
- D. Alberto Guerra López
- D. José María Blanco Martín.

POR PARTE DEL COMITÉ DE EMPRESA (CE):

- D. Raúl García Yudego (CC.OO)
- D. Álvaro Díez Martínez CC.OO)
- D. Gustavo Gutiérrez Díez (U.G.T)
- D. José Manuel López de la Fuente (CC.OO)
- D. Raúl Hierro García. (CC.OO)
- D^a Magdalena Jimeno Ortega (U.G.T)
- D^a Patricia Lajo Peña. (CC.OO)
- D. Francisco Vilches Cano. (CC.OO)

ASESORES EXTERNOS:

- D. Juan Manuel Ramos García (CC.OO).

Los comparecientes han llegado al acuerdo que se contiene en el Convenio Colectivo que figura a continuación:

CONVENIO COLECTIVO PRODUCTOS SOLUBLES, S.A.**PREÁMBULO**

El presente Convenio se suscribe con la voluntad de mejorar nuestra capacidad competitiva en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los temas sociales con la Representación de los trabajadores, de acuerdo con el marco legal vigente.

CAPÍTULO 1º - ÁMBITOS DE APLICACIÓN**Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Productos Solubles, S.A. ubicada en Venta de Baños y el Equipo de la misma.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todo el personal de la Empresa Productos Solubles, S.A., que preste sus servicios con carácter fijo o eventual, excepto el personal de alta dirección.

El personal que realice su jornada a tiempo parcial gozará de los mismos derechos y condiciones que los miembros del Equipo a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la proporcionalidad del tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 3.- Principio de igualdad y no discriminación.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Así queda también recogido en el Plan de Igualdad que la Empresa tiene vigente desde enero de 2012.

Todas las referencias en el texto del convenio a “el trabajador” o “empleado”, o “trabajadores” o “empleados”, “hijos” o “padres”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la Empresa

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2019, quedando el presente Convenio automáticamente denunciado al término de su vigencia.

La denuncia del convenio habrá de hacerse por escrito y se podrá hacer por cualquiera de las partes. El plazo para llevar a cabo la denuncia será como mínimo de tres meses antes de finalizar la vigencia de cada período temporal pactado incluyendo las posibles prórrogas.

El plazo para iniciar las negociaciones del nuevo convenio colectivo será de un mes desde la recepción de la denuncia por la otra parte. La duración máxima de la negociación del nuevo convenio colectivo será de catorce meses desde la fecha de pérdida de vigencia del anterior.

Cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y aun cuando las partes del convenio se hubieran sometido a los procedimientos establecidos legalmente sin haberse solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo hasta un máximo de 24 meses desde la finalización de la vigencia del convenio.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por el Equipo en su conjunto, o por algunos de ellos, así como los incrementos que, por disposición legal o convencional pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si, en su conjunto y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que este Convenio garantiza.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto, comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

Artículo 7.- Tramitación del Convenio.

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que proceden de conformidad con la legislación vigente al respecto.

Artículo 8.- Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a las partes firmantes, con exclusión de otro de cualquier ámbito. Durante su vigencia no podrá aplicarse ningún convenio concurrente.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.**1.- Constitución:**

Se constituye la Comisión Paritaria para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres en representación del Comité de Empresa, firmantes del Convenio, y tres en representación de la Empresa que, serán designados por la representación del Comité y de la Empresa.

La Comisión Paritaria entenderá necesariamente con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación de la norma colectiva pactada y conflictos colectivos puedan suscitarse en el ámbito de ampliación de este convenio.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, a instancia de una de las partes. Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación mínima de cinco días laborables, debiendo presentar por escrito la propuesta de los asuntos a tratar.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la comisión, exigirá mayoría de cada una de las representaciones.

Los acuerdos adoptados con esta mayoría cualificada serán vinculantes para todas las partes.

2.- Funciones:

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de todas las cláusulas del este Convenio.
- b) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de los acuerdos adquiridos en el Convenio Colectivo.
- d) Análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuántas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo o vengán establecidas en su texto.
- f) Regular su funcionamiento en lo que no esté previsto en las normas vigentes.
- g) Durante la vigencia del Convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, así como en su caso para la aclaración de las posibles discrepancias.
- h) Para el planteamiento de conflictos colectivos será imprescindible, con carácter previo a los procedimientos no judiciales y judiciales de solución de los mismos, el sometimiento de las cuestiones ante la comisión paritaria.
- i) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, concretamente la totalidad del comité de empresa, aunque algunos de ellos no hayan sido firmantes del convenio, ello para garantizar la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- j) Si tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes solicitase la intervención de la comisión paritaria, esta resolverá en el plazo máximo de 7 días desde la solicitud de intervención.

El procedimiento de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, comprenderá las siguientes reglas:

- 1º- El plazo para la primera reunión será como máximo de 7 días naturales desde que cualquiera de las partes lo solicite.
- 2º- El plazo para llegar a un acuerdo o a un desacuerdo será el que las partes puedan establecer de mutuo acuerdo, y en caso de que este no exista, dicho plazo será como máximo será de 7 días desde la primera reunión, entendiéndose que una vez transcurrido ese plazo ha existido desacuerdo en la cuestión planteada.
- 3º- Para los desacuerdos las partes se someten a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 2º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la disposición adicional 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se establece el sistema de clasificación profesional de los miembros del Equipo afectados por el presente Convenio por medio de Grupos Profesionales, atendiendo a los criterios que dicho artículo fija para la su definición, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales, quedando integradas las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el Anexo 1 del presente Convenio.

Los grupos profesionales describen tareas y funciones de tipo general, por lo que no se entienden como tareas únicas ni exclusivas de un determinado grupo.

Los miembros del Equipo en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área y a un grupo profesional, circunstancias que definen su posición en el esquema de la organización y retributivo.

Las personas asignadas a cada grupo profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo incluidos dentro del mismo grupo profesional.

En los movimientos de personas entre los diferentes grupos profesionales, no tendrán otra limitación que las necesidades de formación y/o titulación necesarias para el desempeño de las funciones. En caso de realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Definición	Denominación	Contenido	Área
PERSONAL DE LÍNEA	GRUPO 1	Cumplimiento de las instrucciones técnicas de trabajo aplicadas a su proceso productivo, aseguramiento de los procedimientos de calidad, tanto de producto, como de proceso, cumplimiento de la normativa en materia de PRL	Producción
			Envasado
			Cápsulas
			Almacén
			Limpieza
			Calderas
PERSONAL INDIRECTO	GRUPO 2	<p>Grupo 2 A: Garantizar el mantenimiento de las máquinas e instalaciones; estandarización de procesos y de mejora; control de los sistemas de calidad; están capacitados para formar en su especialidad al GRUPO 1</p> <p>Grupo 2 AL:</p>	Calidad
			Mantenimiento
			Mantenimiento SSGG
			Laboratorio
PERSONAL ESTRUCTURA	GRUPO 3	Gestión administrativa, elaboración y control de procesos, mejora continua, innovación, coordinación y participación en los proyectos. supervisores de áreas responsables de la consecución de los objetivos marcados en productividad, calidad, costes, equipo de personas y nivel de servicio	Resto

Grupo 1: Personal de Línea.

- A) Definición: Encuadra a todo el personal directamente relaciona con el proceso de producción, semielaborado, envasado, cápsulas, control de calidad, almacenamiento y expedición de productos, así como calderas, limpieza y mantenimiento básico de instalaciones y maquinaria.

- B) Funciones generales: Cumplimiento de las instrucciones técnicas de trabajo aplicadas a su proceso productivo, aseguramiento de los procedimientos de calidad tanto de producto como de proceso, cumplimiento de la normativa en materia de PRL.
- C) Formación necesaria: ESO o equivalente, Ciclos formativos de grado medio o superior, o conocimientos adquiridos en base a una acreditada experiencia.
- D) Puestos de trabajo incluidos: Todos los definidos en los procesos de las áreas de
- * Producción.
 - * Envasado.
 - * Cápsulas.
 - * Almacén.
 - * Calderas.

Grupo 2: Personal indirecto.

- A) Definición: Encuadra al resto de personal que no estando ligado directamente al proceso productivo da soporte al mismo para garantizar su ejecución.
Se diferencian en Grupo 2A, para el personal indirecto sin gestión de equipos, y 2AL para el personal indirecto del laboratorio.
- B) Funciones generales: Garantiza el mantenimiento de las máquinas e instalaciones; estandarización de procesos y de mejora; control de los sistemas de calidad; gestión de equipos, responsabilidad ante objetivos de empresa. Están capacitados para formar en su especialidad al Grupo 1.
- C) Formación necesaria: Formación específica para el puesto a desempeñar.
- D) Puestos de trabajo incluidos: Todos los definidos en los procesos de las áreas de:
- GRUPO 2A:
- * Calidad.
 - * Mantenimiento.
 - * Mantenimiento Servicios Generales.
- GRUPO 2AL:
- * Laboratorio.

Grupo 3: Personal estructura:

- A) Definición: Está formado por las personas que ocupan puestos de organización y gestión y de todas aquellas auxiliares que les dan apoyo, para las que se requiere una titulación media o superior en su desarrollo y que trabajan ligados a proyectos de la compañía. También están incluidos los supervisores con responsabilidad directa en la gestión de equipos y consecución objetivos del turno/área.
- B) Funciones generales: Gestión administrativa, elaboración y control de procesos, mejora continua, innovación, coordinación y participación en proyectos.
- C) Formación necesaria: Titulación universitaria de grado medio o superior, dominio del inglés, y en muchos casos un segundo idioma. Este requisito no afectará a los Supervisores
- D) Puestos de trabajo incluidos: Todos los definidos en los procesos de las áreas de
- * Calidad Soporte.
 - * I+D.
 - * RRHH.
 - * Cadena de Suministro/Operaciones.
 - * Marketing y At. Cliente.
 - * Sistemas.
 - * Comercial.
 - * Administración.
 - * Supervisores (a efectos de estadísticas internas se les considerará MOI)

La nivelación de los Grupos profesionales y su definición queda recogida en el Anexo 1 del presente Convenio.

CAPÍTULO 3º - EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 10.- Período de prueba.

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones:

- a) De seis meses para el personal técnico o titulado.
- b) Para el resto del Equipo es de cuatro meses, independientemente de la modalidad de contratación.

En los contratos temporales concertados por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

En el supuesto de dos o más contrataciones temporales con el mismo el Equipo en un período de 36 meses a computar desde la fecha de inicio del último contrato, se podrán pactar periodos sucesivos de prueba siempre que no se exceda del período máximo previsto en el párrafo primero.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, salvo pacto en contrario

Artículo 11.- Contratación.

La contratación de un miembro del Equipo se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La Empresa procurará que los contratos se celebren por tiempo indefinido siempre que las necesidades de producción y organizativas de la Empresa así lo requieran.

Si la Empresa se viera forzada, por razones organizativas, a realizar contratos de carácter temporal y estos se realizasen con Empresas de trabajo temporal (ETT), las personas contratadas tendrán una retribución del 100% del salario del Convenio en la categoría correspondiente.

Artículo 12.- Modalidades contractuales.

Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos

La duración máxima de estos contratos será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo motiva. Si se conciertan por menos de doce meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder de la suma de los períodos contratados los doce meses y efectuarse dentro del período de dieciocho meses de límite máximo.

Una vez que las necesidades de producción y organizativas de la Empresa así lo requieran, se procurará la transformación a indefinido de los contratos necesarios

Contrato de obra o servicio determinado.

En atención a las peculiaridades de los sistemas productivos de la Empresa y de los productos que fabrica, de acuerdo al desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET, se establece que podrán llevarse a cabo contratos para obra o servicio determinado para la realización de los siguientes trabajos: actividades relacionadas con pedidos o ventas especiales, fabricaciones para campañas y/o promociones, lanzamientos de nuevos productos, apertura de nuevos mercados o zonas de venta, proyectos de mejora de producto, proyectos de innovación, o cualquier otro que tenga una duración limitada en el tiempo y presente unas características propias aún dentro de la actividad normal de la empresa.

Contrato a tiempo parcial

De darse la necesidad de contratar personal a tiempo parcial, dicho contrato se hará con las siguientes características:

- a) En el contrato a tiempo parcial cuando se haya pactado jornada partida se podrá llevar a cabo una única interrupción en el trabajo.
- b) El número de horas complementarias pactadas en los contratos de trabajo no podrá ser superior al 45% de la jornada ordinaria pactada.
- c) Para la realización de horas complementarias, el miembro del Equipo deberá conocer el día y la hora de su realización con una antelación mínima de 1 día.
- d) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del miembro del Equipo a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
- e) En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

Artículo 13.- Personal de nuevo ingreso.

La empresa notificará al Comité de Empresa las vacantes a cubrir de duración igual o superior a 6 meses y de las condiciones para su provisión, exceptuando aquellas que por confidencialidad no puedan ser reveladas.

Tendrán preferencia para el ingreso en la empresa como personal fijo de plantilla, quienes, con la titulación requerida, hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual o interino siempre y cuando cubran todos los requisitos de perfil y desempeño.

Artículo 14.- Promoción interna y ascenso.

Cuando existan vacantes en la Empresa, éstas se cubrirán con personal interno antes de recurrir a contrataciones del exterior, siempre que se encuentre el perfil requerido, su Evaluación haya sido considerada como positiva por la empresa y que, cumpliéndose los dos requisitos anteriores, superen las pruebas teórico / practicas requeridas.

En función de la Evaluación, experiencia y demás criterios de evaluación que considere la Empresa, se ascenderá de nivel al empleado /a cuando existan vacantes o necesidades ciertas.

La Empresa tendrá en cuenta a tales efectos que las personas interesadas en promocionar cumplan los requerimientos necesarios de cada puesto-tipo al que opten, según mérito, formación, resultado de las pruebas, si las hubiere, y criterios organizativos.

Se considera promoción interna el cambio entre los grupos profesionales del Grupo 1 al 2 y al 3, y del Grupo 2, al 3.

CAPÍTULO 4º - FORMACIÓN**Artículo 15.- Formación y desarrollo profesional.**

Empresa y el Comité de Empresa convienen en obtener el mayor grado de calificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción y desarrollo en la Empresa.

Los permisos para presentarse a exámenes en Centro Oficial por cursar estudios o carrera profesional, serán retribuidos si se trata de estudios que aporten una cualificación que contribuya al desarrollo profesional y promoción interna del Equipo en el seno de la Empresa.

Para el resto de exámenes se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y tendrán carácter de no retribuido.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados.

Para la concesión de permisos para exámenes (sean del párrafo segundo o del tercero), será necesario presentación de la solicitud acreditativa de la convocatoria al examen de la presentación por el interesado ante el Área de Recursos Humanos con una antelación mínima de quince días, salvo que se justifique por el miembro del Equipo que la convocatoria lo haya sido con plazo inferior a esos quince días.

Artículo 16.- Formación continua.

De acuerdo a lo establecido en el art.23.3 del Estatuto de los Trabajadores el personal de la Empresa con un año de antigüedad en la misma, tendrán derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional, comprendiendo un mínimo de veinte horas al año, acumulables por periodos de cinco años.

Para ello, y de forma anual, se establecerá un Plan de Formación donde se recojan todas las actividades en materia de formación e información necesarias para el mejor desempeño profesional y que contará con las aportaciones del Comité de Empresa conteniendo área de formación (calidad, PRL, Medioambiente, Técnica del Puesto, Idiomas, Desarrollo), colectivo de personal afectado, centros de formación externos, duración, horarios, etc.

Quedarán incluidas también en el Plan de Formación todas aquellas acciones formativas relacionadas con la actividad de la Empresa y que redunden en una mayor formación técnica o competencial y mejore la empleabilidad del el Equipo.

Todas las acciones formativas que se realicen se programarán dentro del horario laboral cuando la organización de la Empresa así lo permita. En caso de no ser así, se compensarán económicamente como hora normal o con descansos compensatorios, las horas destinadas a formación fuera del horario de trabajo. Cuando se programe la formación (establecida como obligatoria por Ley o Norma que afecte

a nuestro sector industrial) fuera del horario de trabajo se hará de forma inmediata a la finalización/comienzo del turno de trabajo, y será obligatoria la asistencia cuando se haya notificado al menos con 7 días de antelación a la fecha del curso.

De darse la necesidad de realizar la formación fuera de jornada y de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, se limitará la duración de la misma por día a 3 horas, salvo acuerdo distinto entre los asistentes y la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa, recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el periodo para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo del Equipo y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la Empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

Lo dispuesto en este artículo concreta y mejora el permiso para la formación regulado en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 5º - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17.- Organización de trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección, respetando, en todo caso, las normas y legislación vigentes.

Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica del Equipo afectado.

Cualquier cambio en la organización del trabajo que suponga modificación en las condiciones del personal de la Empresa, se informará a la representación legal de los Trabajadores.

Artículo 18.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del Equipo, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

El miembro del Equipo que realice funciones de categoría superior por un período superior a seis meses en un año u ocho en dos consecutivos, tendrá derecho a solicitar su reclasificación a la categoría superior que desempeña.

CAPÍTULO 6º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Para fomentar e incentivar un incremento de los niveles de productividad de la plantilla, y su contribución en la consecución de unos mejores ratios de rentabilidad de la Empresa, para los años de vigencia del presente Convenio se fija un sistema de retribución ligado a los cumplimientos de objetivos definidos a continuación.

Artículo 19.- Tablas salariales.

Las tablas salariales son las que constan para cada uno de los niveles de los grupos profesionales en el Anexo Segundo del presente convenio colectivo.

Artículo 20.- Sistema de retribución variable.

Se establece un sistema variable de retribución vinculado a mejora de los resultados de cada una de las áreas. En todas ellas se fijarán y se medirán, de forma independiente, cada año (salvo absentismo que se hará semestralmente), la mejora de sus indicadores: Objetivo General de Empresa (en adelante OGE), absentismo individual, productividad del área, mejora del cumplimiento de procedimientos de calidad y de prevención de riesgos laborales (SCC).

El indicador absentismo individual queda desvinculado del OGE, no así el resto de los indicadores (el propio OGE, productividad, calidad y PRL).

El reparto porcentual de la retribución variable se efectuará del siguiente modo: del 100 % del variable, el 25% corresponde al indicador de absentismo individual y el otro 75% a cumplimiento de indicadores.

De ese 75% sujeto a indicadores, un 33% se garantiza con el cumplimiento del objetivo OGE (en los términos que se establecen más adelante en la definición del propio Objetivo General de Empresa)

y el otro 66% vinculado al cumplimiento de los indicadores de productividad, calidad y PRL (SCC). Las cuantías económicas totales del variable serán las asignadas para cada uno de los niveles salariales, según se refleja en el Anexo Tercero del presente Convenio.

Modelo de variable			
Personal estructura			
Objetivos según política DPO de la compañía, abono anual			
Personal MOD-MOI			
Conceptos	Llave EBT	Peso	Indicador
EBT	Si	25%	Objetivo anual de EBT fijado por la empresa
Absentismo	No	25%	Modelo actual, con límite equipo máximo.
SCC	Si	50%	
PRL		16,66%	Cumplimiento objetivo NC en cada área de PRL
Calidad		16,66%	Cumplimiento objetivo NC en cada área de Calidad
Productividad			
	Mantenim.		Productividad de compañía: 50% del objetivo por ventas totales entre personas totales. 50% del objetivo por kilos fabricados totales entre personas totales
	Logística		
	Laboratorio		
	Calderas		
	Semielabor.		
	Envasado	16,66%	
	Cápsulas		50% ventas envasado/personas envasado y 50% kilos envasado/personas envasado
	Fabricación		50% ventas cápsulas/personas cápsulas y 50% kilos cápsulas/personas cápsulas
			50% ventas envasado/personas fabricación y 50% kilos fabricados/personas fabricación

Para el abono de estas cantidades se establecen los siguientes criterios de permanencia en la empresa:

- Haber trabajado de forma continuada en la empresa durante el año natural entre 6 y 12 meses. El tiempo inferior a 12 meses será prorrateado en el mismo porcentaje en cantidad. No se computarán a estos efectos los periodos de baja por enfermedad.
- Estar de alta en el momento del abono del variable.

Objetivo Global de Empresa (OGE): Es la llave para el abono de los objetivos SCC. Con finalidad de flexibilizar el objetivo y orientar todos los esfuerzos para su consecución, si éste se consigue al 70% o superior hasta alcanzar el 100%, a la cantidad a abonar por cumplimiento de objetivos SCC se le aplicará el mismo % de consecución.

Para el abono del 33% sobre el 75% del variable vinculado al OGE, se aplicará la misma regla establecida en el párrafo anterior, debiendo alcanzarse al menos un 70% del mencionado OGE y aplicándose a la cantidad a abonar por este concepto el mismo porcentaje de consecución.

Se fija para el año 2017 un OGE del 10,6% del EBT sobre cifra de ventas. El EBT fijado para los sucesivos años de vigencia de convenio se dará a conocer por la Empresa durante los tres primeros meses de cada uno de los años de aplicación, junto con las actuaciones que la Empresa prevea llevar a cabo para su consecución (tanto si es al alza como si desciende).

Objetivo Reducción Absentismo: Su consecución está desligada del cumplimiento del Objetivo Global de Empresa. Tiene un peso sobre el total del variable del 25%. Los baremos y condiciones de abono del mismo son los siguientes:

FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCIÓN
Absentismo	Reducción del nivel de absentismo de la empresa	no superar el 2,5% individual para cada uno de los semestres	25% variable (12,5% por semestre)
Contenido			
- Se calculará de forma individual			
- Tendrá un abono semestral			
- Se descontará la parte proporcional del tiempo dejado de trabajar			
- No se contabilizarán para el cálculo individual: vacaciones, horas sindicales, accidentes de trabajo, permisos por maternidad/paternidad, nacimiento de hijo, permisos retribuidos por fallecimiento de familiar de 1er grado por consanguinidad (padres/hijos/cónyuges), días de asuntos propios.			
% Absentismo Anual Individual		% Parte Variable	
Entre el 0% y el 0,9%		100%	
Entre el 0,91% y el 1,35%		75%	
Entre 1,36% y 1,8%		50%	
Entre el 1,81% y 2,5%		25%	
Mayor de 2,5%		0%	

Se introduce un sistema de bonus malus, ligado al cumplimiento de la tasa global de absentismo de la compañía, de tal modo que el importe a percibir individualmente en este concepto se corregirá positivamente o negativamente, incrementado o reducido en los siguientes porcentajes:

<1%	50%
<1,5%>1%	25%
>1,5% <2%	0%
>2% <2,5%	-25%
>2,5%	-50%

Para el cálculo de esta tasa se tendrá en cuenta el absentismo por contingencias comunes, accidente de trabajo/enfermedad profesional y permisos retribuidos, exceptuando las bajas superiores al mes de duración.

Este modelo de bonus malus estará vigente durante la duración del presente convenio, en los años 2018 y 2019, al objeto de reducir el absentismo. Si dicho objetivo no fuese conseguido, se estudiarán otros modelos para próximos convenios.

Objetivo consecución OGE:

FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCIÓN
Cumplimiento Objetivo General de Empresa	Porcentaje alcance del objetivo general de la compañía	Alcance del objetivo de EBT marcado por la compañía	25 % variable
Porcentaje cumplimiento objetivo EBT		% Parte Variable	
70%		70%	
Porcentaje cumplimiento EBT objetivo		Mismo porcentaje abono que porcentaje cumplimiento EBT objetivo	
100%		100%	

Objetivo productividad por Áreas (C):

FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCCIÓN
Productividad Mantenimiento, Logística, Laboratorio, Calderas y Semi	Productividad de compañía	50% del objetivo por ventas totales/personas totales. 50% del objetivo por kilos fabricados/personas totales	16,66% variable
% Incremento Productividad		% Parte Variable	
Obtención del 100% del objetivo		100%	
Desviación de un 0 a 1%		75%	
Desviación de 1 a 2,5%		50%	
Desviación de 2,5% a 5%		25%	
Por debajo		0%	
FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCCIÓN
Envasado	Productividad de compañía	50% del objetivo por ventas envasado/personas envasado y 50% por kilos envasado/personas envasado	16,66% variable
% Incremento Productividad		% Parte Variable	
Obtención del 100% del objetivo		100%	
Desviación de un 0 a 1%		75%	
Desviación de 1 a 2,5%		50%	
Desviación de 2,5% a 5%		25%	
Por debajo		0%	
FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCCIÓN
Capsulas	Productividad de compañía	50% del objetivo por ventas cápsulas/personas cápsulas y 50% por kilos cápsulas/personas cápsulas	16,66% variable
% Incremento Productividad		% Parte Variable	
Obtención del 100% del objetivo		100%	
Desviación de un 0 a 1%		75%	
Desviación de 1 a 2,5%		50%	
Desviación de 2,5% a 5%		25%	
Por debajo		0%	
FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCCIÓN
Fabricación	Productividad de compañía	50% del objetivo por ventas envasado/personas fabricación y 50% por kilos fabricación/personas fabricación	16,66% variable
% Incremento Productividad		% Parte Variable	
Obtención del 100% del objetivo		100%	
Desviación de un 0 a 1%		75%	
Desviación de 1 a 2,5%		50%	
Desviación de 2,5% a 5%		25%	
Por debajo		0%	

FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCCIÓN
Auditorías Internas Calidad y Seguridad Alimentaria	NCI por incumplimiento de procedimiento	Reducción del máximo de NCI por error humano	16,66% variable
Mejora Cultura Seguridad Alimentaria y Calidad		% Parte Variable	
20% por debajo o más		100%	
Entre 11% y 19% por debajo		75%	
Entre 1% y 10% por debajo		50%	
Por encima		0%	

FACTOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	% CONSECUCCIÓN
Auditorías internas PRL	NCI por incumplimiento de procedimiento	Reducción del máximo de NCI por error humano	16,66% variable
Mejora Cultura Seguridad Trabajador		% Parte Variable	
0 NC acumuladas año		100%	
Entre 1 y 5		75%	
Entre 6 y 10		50%	
Por encima de 10		0%	

Los objetivos establecidos en cuanto a los indicadores de productividad, calidad y prevención de riesgos laborales mantendrán en los años de vigencia del convenio los mismos porcentajes objetivos de mejora reseñados en los cuadros anteriores pero con respecto a los datos alcanzados en el año inmediatamente anterior.

El sistema anteriormente detallado queda asignado para los Grupos Profesionales 1 y 2 definidos en el presente convenio y supervisores del Grupo 3. Para el resto del Grupo Profesional 3 que percibirá igualmente, cantidades en variable de acuerdo a la tabla del Anexo Tercero, se regirá por el sistema de Dirección por Objetivos fijados para el personal de fuera de convenio, se hará entrega de copia de los mismos al Comité de Empresa en el momento que se fijen para el grupo mencionado.

Los objetivos para el Grupo 3 se entregará al Equipo antes del 28 de febrero de cada año.

Artículo 21.- Complemento de festivos/domingos y nocturnidad.

Se establece la cantidad de 26,25 € por día trabajado en Festivo/Domingo y la cantidad de 20 € por jornada trabajada en turno de noche. El Equipo que esté en situación de reducción de jornada por guarda legal cobrará los pluses en su integridad

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

Los miembros del Equipo incluidos en este Convenio percibirán, anualmente, las siguientes pagas extraordinarias:

1. 30 días el 15 de julio.
2. 30 días el 15 de diciembre.

Estarán compuestas por el salario correspondiente al nivel asignado, quedando excluido el pago de cualquier complemento de puesto de trabajo.

El devengo de las pagas extraordinarias será con carácter anual.

Aquella persona que desee prorratear las pagas extras en las doce mensualidades deberá hacerlo constar a la Empresa al inicio de la relación laboral. Para el resto del Equipo, a la entrada en vigor del presente convenio cabe la opción de elección del prorrateo de las pagas extras. De solicitar esta opción, la misma quedará en vigor para el resto de la relación laboral.

CAPÍTULO 7º - JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 23.- Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada anual de trabajo será de 1784 horas de trabajo efectivo para todo el personal tanto en jornada continuada como en jornada partida. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 27 del presente Convenio a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Todo ello sin perjuicio de que con posterioridad a la firma del presente convenio y durante su vigencia se produjera la reducción de la jornada laboral por debajo de 1.784 horas por normas de rango superior a este Convenio.

El tiempo de trabajo se computa de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona se encuentre en su puesto de trabajo. (Los cambios de turno se deben dar en los puestos de trabajo).

En relación con los turnos de trabajo y los descansos, deberá existir como mínimo 12 horas ininterrumpidas de descanso entre turno y turno.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de 8, salvo la implantación de jornadas especiales, que se regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

Excepcionalmente y para el personal de mantenimiento se podrá establecer una jornada especial de 10 horas los sábados y los domingos.

Se establece para todo el personal que realice jornada continuada, un período de descanso máximo continuado de bocadillo de quince minutos, computándose este tiempo como trabajo efectivo y no pudiendo ser compensado ni acumulado. El tiempo será computado desde la salida del puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo.

Artículo 24.- Calendario.

El calendario laboral será anual y se acordará con los representantes legales de los trabajadores reflejando el régimen de trabajo de cada puesto y ajustándose al cómputo anual de horas. En caso de desacuerdo la Empresa establecerá unilateralmente el calendario laboral.

La empresa comunicará a cada miembro del Equipo su calendario anual a lo largo del mes de diciembre anterior, siempre que sea posible antes del 15 de diciembre, y al Comité de Empresa en la última quincena del mes de noviembre para su revisión.

No obstante, sobre dichos calendarios se podrán hacer las modificaciones necesarias de distribución irregular de la jornada y flexibilidad de acuerdo a lo recogido en el art. 26 del presente Convenio.

En el caso de ser necesaria, de forma excepcional, la modificación de alguno o todos los calendarios de las áreas de la Empresa, la Dirección de la Empresa convocará a la Representación Legal de los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria con al menos 15 días de antelación a la fecha de comunicación a los miembros del Equipo de la modificación en el calendario. En dicha Comisión se expondrán las razones técnicas, organizativas, económicas o de producción que hacen necesaria la aplicación de la modificación, y se explorarán conjuntamente las mejores alternativas, siempre teniendo en cuenta conjugar la atención al cliente y las necesidades productivas con las mínimas alteraciones posibles de los calendarios. Una vez estudiadas todas las alternativas, la Empresa propondrá la modificación seleccionada y efectuará su aplicación, comunicándolo a los afectados con una antelación mínima de 7 días naturales. En caso de desacuerdo, la RLT se reserva la utilización de los medios legales oportunos.

Se señalan como fiestas laborales para los años de vigencia del presente Convenio:

- 23 de agosto, día de Santa Rosa de Lima, Patrona de Venta de Baños.
- 2 de septiembre, día de la festividad de San Antolín, Patrón de Palencia.

Tendrán la consideración de descansos retribuidos el 24 de diciembre que se acumularán a la festividad del día de Navidad (25 de diciembre).

Tendrán la misma consideración de descanso retribuido el día 31 de Diciembre que se acumulará a la fiesta de Año Nuevo: 1 de enero.

En el año 2017 el día 23 de diciembre tendrá la consideración de descanso retribuido, pasando a ser un día laborable en los años 2018 y 2019, siendo sustituido por un día de asuntos propios.

El personal de mantenimiento, electricidad y logística que no pueda disfrutar esos descansos por ser necesario la realización de sus trabajos cuando el resto del personal está ausente, podrá acumular los días laborables no disfrutados en Navidad o Año Nuevo o a la festividad de Reyes del año siguiente siempre y cuando la organización de la empresa así lo permita.

Subsidiariamente y para el caso de que el disfrute del puente anterior no sea posible por razones organizativas de la empresa, los Equipos de mantenimiento, electricidad y logística, podrán disfrutar a su elección y siempre que ello no perjudique las necesidades del servicio, el día o los días no descansados del mes de diciembre señalados en el párrafo quinto de este artículo, a lo largo del mes de enero del año siguiente.

Artículo 25.- Horarios.

La jornada de trabajo puede desarrollarse en turnos rotativos de mañana, tarde y noche o en jornada partida de mañana y tarde de lunes a domingo.

En el supuesto de que al finalizar su turno de trabajo compruebe un miembro del Equipo que no ha llegado el compañero de relevo para el turno siguiente, aquél, dando parte al supervisor /a de área, permanecerá en su puesto de trabajo por el tiempo imprescindible para que el supervisor o la dirección solucionen la ausencia de esta persona que debió incorporarse al turno de relevo y no lo hizo.

Como norma general los turnos de trabajo se iniciarán y finalizarán con los siguientes horarios:

- Mañana: 06:00 horas – 14:00 horas.
- Tarde: 14:00 horas – 22:00 horas.
- Noche: 22:00 horas – 06:00 horas.

Las excepciones a estos horarios se reflejarán en los calendarios pactados para cada una de las secciones.

Las modificaciones posteriores que pudieran producirse por necesidades imperiosas del proceso de producción o por causas de fuerza mayor se someterán a la normativa vigente.

Exclusiones al régimen de horarios de trabajo

En el caso de los Equipos cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierran el trabajo de los demás, se estará a lo establecido en los calendarios.

El Grupo 3 queda excluido del régimen de jornada normal de trabajo, siendo su jornada semanal de 40 horas, con el límite de 1784.

Artículo 26.- Flexibilidad de la jornada.

A los fines de establecer medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la Empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y estabilidad del empleo en la misma, al amparo de lo dispuesto en el art. 34.2 del Estatuto de los trabajadores las partes acuerdan que la jornada de trabajo podrá distribuirse de modo irregular hasta un máximo de 15,6 días al año o equivalente a 124,9 horas. Dicha distribución, que tendrá un carácter interanual con el tope de días/horas mencionado anteriormente, se hará de acuerdo a los criterios que se establecen a continuación:

- a) Para la aplicación de la flexibilidad interna se deberá informar razonadamente al Comité de Empresa y comunicar las variaciones de horarios/jornadas al personal afectado con una antelación mínima de 72 horas. Se habilita el envío por mail al Comité de Empresa en sustitución de la comunicación escrita.

Para casos excepcionales y de urgente resolución se podrá omitir el preaviso siempre y cuando a posteriori el Comité de Empresa sea informado de la situación dada.

- b) Se hará uso de la flexibilidad interna por parte de la Empresa ante incidencias relacionadas con garantía de servicio al cliente, riesgos de pérdida o deterioro de materia prima, producción de stocks por exceso o por defecto que conlleve pérdida de competitividad de la Empresa, disminución de la demanda de mercado, y todos aquellos casos no previstos que realmente pongan en situación de riesgo de pérdida económica o comercial a la Empresa.

La utilización de la flexibilidad interna para sustituir a personal en situación de absentismo se podrá hacer exclusivamente con aquel personal que haya generado días de débito a la Empresa, respetando el preaviso marcado en el punto b).

- c) En todo caso, la utilización de los días de flexibilidad deberá garantizar los descansos establecidos en el art. 37.1 del Estatuto de los trabajadores.

En ningún caso, la flexibilidad interna servirá para reducir el nº de días de vacaciones anuales fijadas por Convenio. Las vacaciones seguirán siendo reguladas de acuerdo al artículo 28 del presente Convenio.

- d) Se llevará un conteo individualizado del exceso o débito de jornada y horas de trabajo que no superará en ningún caso por persona el máximo de 15,6 días (124,9 horas). Las horas de compensación generadas dentro de los 8 primeros meses del año natural se deberán disfrutar durante el año natural. Las generadas durante los últimos 4 meses del año natural se podrán disfrutar dentro de los 6 primeros meses del año natural siguiente.

Las horas producto de la aplicación de este apartado, que se compensen en el año siguiente en ningún caso serán consideradas horas extraordinarias por superar el máximo de jornada anual.

Así mismo, se garantizará un sistema rotativo de afectación de la flexibilidad interna para que ninguna persona de cada área se vea beneficiada/perjudicada por esta situación.

- e) No se podrá aplicar la flexibilidad interna a los días 25/12 y 01/01 de cada año (en los turnos de noche será la noche del 24/12 y 31/01).

- f) La utilización de la flexibilidad interna se realizará en primera instancia por días completos.

No obstante, la Empresa podrá proponer al Comité de Empresa alternativas de ampliación o reducción de la jornada diaria (con un tope de más/menos 2h por día) en función de las necesidades que generen la utilización de dicha flexibilidad. Para la aplicación de esta medida (ampliación/reducción de jornada por horas) ambas partes se comprometen a estudiar cada uno de los casos y alcanzar el acuerdo que sea más beneficioso para los intereses de la empresa y del Equipo.

- g) La Comisión de Seguimiento se reunirá cada 3 meses, para revisar el estado de días de débito/exceso por áreas y acordar la gestión que se dará a cada uno de los casos.

- h) En caso de necesidad, Empresa y Comité podrán pactar las horas de flexibilidad hasta un máximo de 178,4 horas, equivalentes a 22,3 días.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias tratarán de limitarse el máximo posible al objeto de crear mayor ocupación.

Las horas extraordinarias serán retribuidas en metálico con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria o por acuerdo entre empresa y el Equipo afectado con descanso compensatorio incrementado en el mismo porcentaje.

Artículo 28.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales para todo el personal con al menos un año de servicio en la empresa, siendo la parte proporcional de referido periodo la que corresponderá a los que no alcancen dicha antigüedad.

Se fija como fecha máxima para la solicitud de las vacaciones por el Equipo, el 30 de abril de cada año natural, canalizándose estas solicitudes por grupo de trabajo designados por cada responsable de área.

La empresa contestará a referidas solicitadas antes del 15 de mayo siguiente, y en virtud de referida respuesta se confeccionará el calendario vacacional de común acuerdo entre el Comité de Empresa y los representantes de la misma, de forma que todo el personal, pueda disfrutar de una sola vez, al menos, de una quincena de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre de cada año, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior.

El resto del periodo vacacional, se distribuirá entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.

En los casos de la modificación del calendario vacacional por la empresa, con la consiguiente asignación de vacaciones fuera del periodo solicitado y en su caso asignado en el calendario, las personas afectadas tendrá derecho a un día más de vacaciones sin reducción de la jornada anual.

Artículo 29.- Cambios de turno por asuntos particulares.

Se podrán realizar permutas de turnos o libranzas entre dos el personas siempre del mismo nivel profesional y previa notificación y autorización por escrito del mando correspondiente con una antelación mínima de 48 horas. En los casos en que la empresa no acepte el cambio de turno, por motivos organizativos, deberá comunicárselo por escrito a las dos personas implicadas.

Artículo 30.- Licencias retribuidas.

Las partes acuerdan en lo referente a este apartado que las personas con aviso previo (en los casos en los que se pueda efectuar) y la pertinente justificación, puedan ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

MOTIVO	TIEMPO RETRIBUIDO	JUSTIFICANTE
MATRIMONIO	15 días naturales	Libro de familia o certificado del juzgado
NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJO	3 días naturales (4 por cesárea) ampliable a 5 días en función de desplazamientos superiores a 100 km desde el centro de trabajo	Libro de familia o certificado del Registro Civil
FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DE 1er GRADO POR CONSANGUINIDAD (padres/hijos/cónyuge)	3 días naturales ampliable a 5 días en función de desplazamientos superiores a 100 km desde el centro de trabajo	Certificado de defunción o documento que acredite el parentesco
FALLECIMIENTO PARIENTES HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD	2 días naturales ampliable a 4 días en función de desplazamientos superiores a 100 km desde el centro de trabajo	Certificado de defunción o documento que acredite el parentesco
ENFERMEDAD GRAVE PARIENTES HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD	2 días naturales ampliable a 4 días en función de desplazamientos superiores a 100 km desde el centro de trabajo	Certificado médico sobre el accidente o enfermedad que requiera hospitalización y documentación sobre el grado de parentesco
TRASLADO DOMICILIO	1 día	Registro de empadronamiento o documento oficial de nuevo domicilio
DEBERES INEXCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO	Tiempo necesario	Citación o justificación documental
ACOMPañAR CONSULTA MÉDICA ESPECIALISTA A FAMILIAR PRIMER GRADO	Tiempo necesario	Justificante hora de entrada y salida
CONSULTA MÉDICA	Tiempo necesario	Justificante hora de entrada y salida
ESCANERES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACION AL PARTO QUE DEBAN INEXCUSABLEMENTE REALIZARSE DENTRO DE LA JORNADA	Tiempo indispensable	Justificante hora de entrada y salida

Los permisos retribuidos anteriores exigen como requisito indispensable para su concesión, la petición escrita presentada ante el Departamento de Recursos Humanos con la antelación que se reseña a continuación:

- Matrimonio: 15 días de antelación.
- Cambio de domicilio: 15 días de antelación.
- Acompañamiento al médico de familiares 1º grado: deberá presentar la citación del especialista con la antelación máxima posible y en todo caso, al día siguiente de su recepción por el enfermo.
- Consulta médica del miembro del Equipo: deberá presentar la citación del especialista con la antelación máxima posible y en todo caso, al día siguiente de su recepción por el enfermo.

En cuanto a las ausencias que no puedan preverse, se acuerda la presentación de la correspondiente justificación:

- Nacimiento de hijo: En los cuatro días siguientes del nacimiento. No obstante lo anterior, y para facilitar la organización del trabajo el padre o madre del futuro niño comunicará lo antes posible el nacimiento de éste/a.
- Fallecimiento del familiar: a los cuatro días siguientes del fallecimiento.
- Hospitalización del familiar: a los cuatro días siguientes del ingreso hospitalario.

Si no se justificare la ausencia conforme a lo pactado, no se procederá al pago del tiempo utilizado sin perjuicio de considerar injustificada la ausencia.

Se entenderá situación equivalente a la del matrimonio, para generar los permisos retribuidos señalados en este artículo (y con la misma consideración en cuanto a los grados de consanguinidad y afinidad) la de pareja de hecho, debidamente inscrita en el Registro Público correspondiente y justificada ante la empresa.

Ingreso de familiar u operación

Cuando se produzca ingreso hospitalario, la persona podrá elegir el disfrute de los días, no haciéndolo coincidir con el primer día si no es de su interés. Los requisitos para aplicar este punto son:

- La duración del ingreso sea superior a 2 días
- El permiso se solicite durante la situación de ingreso: se solicitará justificante de que los días de permiso coinciden con los de ingreso
- Los días de disfrute serán siempre consecutivos y naturales
- En caso de ingreso + operación, solo dará derecho al disfrute del permiso una de las dos causas (el ingreso o la operación)
- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, con prescripción médica de reposo domiciliario, el permiso podrá comenzar el día de la intervención o en días posteriores siempre que esté dentro del periodo prescrito por el facultativo (días consecutivos y naturales)

Licencia Retribuida por Asuntos Propios

Se establecen dos días de asuntos propios por persona, a mayores del día de asuntos propios que se genera a cambio del día 23 de diciembre, para todo aquel miembro del Equipo con un mínimo de antigüedad en la empresa de 1 año. La Empresa podrá denegar su disfrute si el nivel de ausencias en la línea es superior a las necesarias y eso conlleva contratar personal o la realización de horas extras para suplir dichas ausencias. En caso de petición de varias personas el mismo día se concederá por orden de petición.

El día de asuntos propios es de carácter voluntario por parte del Equipo, sin necesidad de justificación, por día completo y considerado como tiempo efectivo de trabajo. Ha de solicitarse por escrito con una antelación máxima de 30 días y mínima de 72 h al superior jerárquico correspondiente. Para el disfrute del mismo será necesaria la aprobación expresa de la Empresa, quien deberá dar contestación por escrito en un plazo mínimo de 7 días previo al día que se quiere descansar, y en caso de que el tiempo entre la solicitud y el disfrute sea inferior a 7 días, el plazo de contestación mínimo será de 2 días.

El día de asuntos propios de 2017 que se suma al ya existente reconocido en el anterior Convenio Colectivo, podrá disfrutarse a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

En caso de haber sido solicitado el día de asuntos propios y haberse denegado por parte de la Empresa, sin posibilidad de haber sido disfrutado en el año, será abonado dicho día al 100% de su valor.

Días de asuntos propios.

El día de asuntos propios no podrá llegar a ser solicitado sin que suponga una denegación, cuando otro compañero del mismo turno y área ya lo haya solicitado previamente, dado que se produciría un descubierto en el turno de producción, salvo que a criterio del responsable del área pueda hacerse.

Por cada dos negativas escritas, la persona tendrá el derecho a solicitar el día nuevamente o cobrarlo al 100% de salario al finalizar el año. La solicitud de los días de asuntos propios se limitará a uno por persona en el mes de Diciembre.

CAPÍTULO 8º - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, incluyendo las modificaciones producidas por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad, de la Ley 4/2004 de 28 de diciembre contra la violencia de género y de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales (art.26), así como la Ley 39/2010 de 22 de diciembre.

En este sentido las partes acuerdan:

A) PERMISOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

1.- Las personas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37.6 del ET.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

4.- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años

5.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los anteriores apartados de este artículo, corresponderá al miembro del Equipo, dentro de su jornada ordinaria. Éste deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La persona afectada tendrá derecho a que dicha reducción de jornada se pueda llevar a cabo mediante la acumulación de la reducción en jornadas completas, en cuyo caso el porcentaje de reducción habrá de calcularse en períodos mensuales.

Las discrepancias surgidas entre empresario y el Equipo sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

- 6.- La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al miembro del Equipo, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- 7.- Adecuación de turnos de trabajo por ingresos hospitalarios de familiares: En caso de hospitalización de familiares de 1er grado (padres/hijos/cónyuges) la persona podrá solicitar la adecuación de sus turnos de trabajo para compatibilizar las necesidades de atención al familiar mientras dure esta necesidad y previa solicitud y estudio por parte del Área de Recursos Humanos.

En caso de que varios miembros del Equipo estén afectados por esta situación originada por el mismo familiar, la petición de turno no podrá coincidir en el mismo horario. De darse el caso de que trabajasen en la misma área, sólo uno de ellos podrá acceder a dicha concreción de turno.

B) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

1.- Generalidades:

Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes situaciones:

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Por decisión de la persona que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2.- Maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del miembro del Equipo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y el Equipo afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El Equipo se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

3.- Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4.- Suspensión del contrato de las víctimas de violencia de género:

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el Equipo tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el miembro del Equipo, y conforme se determine reglamentariamente. Éste deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

6.- Excedencia por cuidado de hijo o familiares directos:

El Equipo tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del Equipo, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el miembro del Equipo forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

7.- Excedencia voluntaria:

El Equipo 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Posibilidad de una excedencia especial anual, de un mes de duración para madres o padres de menores de 12 años, siempre y cuando sea aprobado por el Área de RRHH en base a las necesidades existentes en el área en el que preste servicio el interesado, informando las no concedidas debidamente a la RLT.

8.- Excedencia por hospitalización y/o cuidado de familiares:

Para la hospitalización de familiares de hasta 2º grado por consanguinidad, de duración superior a 1 mes, y para la persona con una antigüedad superior a 1 año, se ofrece un periodo de entre 15 días y 4 meses de permiso de suspensión de contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo. Durante este periodo el miembro del Equipo tendrá suspendido su contrato de trabajo y la Empresa podrá extender la baja del el Equipo solicitante en la Seguridad Social, quedando eximida de su obligación de cotizar.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la empresa solo uno de ellos podrá acceder a dicha petición.

Dicha excedencia en sus mismos términos se extiende también para los casos de cuidado de familiares de hasta 2ª grado por consanguinidad enfermos, que necesiten atención continua.

C) EXCEDENCIA, REDUCCIÓN DE JORNADA O REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA MUJERES MALTRATADAS.

Aquellas mujeres del Equipo que en virtud de Resolución judicial sean incluidas en el término “víctima de violencia de género”, tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una excedencia máxima de un año con reserva de puesto de trabajo, computable a efectos de antigüedad.

En estos supuestos, la concesión de la excedencia no precisará de preaviso por parte del Equipo hacia la empresa, concediéndose de forma automática.

Sin embargo, siempre será imprescindible, la justificación judicial de la necesidad de la suspensión del contrato de trabajo bien porque referida Resolución judicial autorice o aconseje a la persona al abandono de su domicilio, o bien porque sea conveniente borrar cualquier dato de localización de la persona para evitarle la exposición a la situación de peligro grave.

Por los mismos motivos la trabajadora tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de salario o a la reordenación de tiempo de trabajo con modificación de horario, siempre que sus circunstancias personales así lo aconsejen para hacer efectiva su protección, y teniendo en cuenta la confluencia de intereses de la persona y organizativos de la empresa.

En todo caso se respetará la legislación vigente en cada momento.

D) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Será nulo el despido, tanto disciplinario como por causas objetivas, en los siguientes supuestos:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del Equipo. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) La de los miembros del Equipo durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 ET, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los miembros del Equipo que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley. Todos los preceptos citados corresponden al Estatuto de los trabajadores.
- c) La del Equipo después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

CAPÍTULO 9º – SALUD LABORAL

Artículo 31.- Principios generales.

Las representaciones de la empresa “PRODUCTOS SOLUBLES S. A.” y del resto del Equipo que suscriben este Convenio, desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen,

Estatuto de los trabajadores, Convenios y recomendaciones de la OIT, así como las Directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo. Todos los integrantes de la plantilla de la Empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la Seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La protección del Equipo y la Planificación de la prevención en la Empresa, se considerará como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad del Equipo y de comprometer a toda la Empresa en la realización de la mejora de las condiciones de trabajo y, con la cooperación y participación de Equipo y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

Artículo 32.- Comité de salud laboral.

El Comité de Salud Laboral está compuesto por tres representantes de la Empresa y tres por la representación de los trabajadores y se rige por su Reglamento Interno.

Artículo 33.- Actuaciones y prioridades.

Las partes firmantes del presente convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento estricto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.- Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la Salud del Equipo de "PRODUCTOS SOLUBLES S. A.", que se realizará con carácter anual, estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que estén expuestos.

Estos exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de todos los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer los grados y tipos de discapacidad física o psíquica que pudieran sufrir los miembros del Equipo, así como las enfermedades que se produzcan y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de adecuar los puestos de trabajo y las medidas de prevención adaptadas a las personas, así como poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 35.- Maternidad.

La Dirección de la Empresa garantizará una adecuada protección de la maternidad de la mujer trabajadora: cambio de puesto de trabajo cuando se detecten riesgos que puedan afectar al feto o a la madre, prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos y prohibición de trabajar en horario nocturno.

Podrán disponer además del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban ser realizados, así como los reconocimientos ginecológicos voluntarios que fueran necesarios, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En el supuesto de la persona que tenga la jornada partida (mañana y tarde) y las clases prenatales les coincidan con sus horas de trabajo tendrán derecho al mismo. Las personas que tengan jornada continuada tendrán que optar por los horarios de las clases opuestos a su jornada laboral.

Artículo 36.- Tareas con productos tóxicos o peligrosos.

En trabajos en los que se tengan que utilizar productos tóxicos (lejías, limpiadores amoniacales...), se extremarán por el Equipo y por la empresa, las precauciones preventivas en la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si aplicadas las mismas persistiera el riesgo y así lo estime el Comité de salud laboral, se reducirán los tiempos de exposición de los miembros del Equipo, habilitando tiempos de descanso.

Artículo 37.- Información y formación.

La Dirección de la Empresa se compromete a informar por escrito a todo el Equipo acerca de los riesgos de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente de una ficha de riesgos que permita al Equipo una inequívoca identificación de los mismos. Ésta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La formación será específica de los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la empresa a todos los niveles: mandos, Equipo, representantes de los mismos y Delegados de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados de Prevención. Será un derecho del Equipo asistir a cursos de formación sobre prevención de riesgos, seguridad, etc. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario, siempre que la organización de la empresa lo permita. En caso contrario, se compensará de acuerdo al artículo 15 del presente Convenio.

El empresario estará obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a los trabajadores que contrata, cuando cambien de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías.

Todo lo anterior se efectuará tras la información pertinente a la Representación de los trabajadores o a los delegados de prevención y la participación de los mismos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.

Artículo 38.- Prendas de trabajo y protección personal.

La Empresa establecerá dos periodos de entrega de ropa teniendo en cuenta al área al que pertenezca la persona, de recogida en el proveedor externo establecido por la Empresa.

Se garantizará un nº de prendas por entrega que permita que el Equipo mantenga siempre su ropa en condiciones óptimas de higiene y limpieza (Anexo Cuarto).

La entrega de la temporada de invierno se realizará en el mes de agosto del año y la de verano se realizará en el mes de abril.

Asimismo, los Equipos de Protección Individual serán de uso obligatorio, tomando, por parte de la Empresa, las medidas oportunas que estime sobre los el Equipo, en caso, de su no utilización. Será obligación del Equipo cuidar las prendas de trabajo que reciba de la empresa y mantenerlas siempre limpias, salvo causa no imputable al Equipo.

Artículo 39.- Documentación sanitaria.

Todo el Equipo antes del inicio de su relación laboral debe haber recibido la Formación en Buenas Prácticas de Fabricación, Seguridad e Higiene Alimentaria.

Aquellas personas que no hayan suscrito el manual de buenas prácticas de fabricación, seguridad e higiene alimentaria, deberán hacerlo en todo caso, en los 3 días siguientes a la firma de este convenio.

CAPÍTULO 10º - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Principios de ordenación.

El Equipo podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Toda falta cometida por un el Equipo se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al miembro del Equipo y a los Representantes Legales del mismo.

Artículo 41.- Graduación de las faltas.*1.- Se considerarán como faltas leves:*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase 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 de las circunstancias, 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 de la empresa y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La dejación de la obligación de identificación personal tanto al entrar como al salir del trabajo, y asimismo durante el desempeño de éste, a lo largo de toda la jornada, siendo imprescindible, la permanente utilización por el operario /a del distintivo que en cada caso le exija la empresa.

2.- Se consideraran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida al trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 40 minutos.
- 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 previsto en la letra e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otra persona, 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, averías en las instalaciones, máquinas y en general a los 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, vehículo 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 que no estuvieren autorizados o 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 produzcan grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez NO habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo o limpieza personal (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias, uñas largas o con esmalte, maquillaje, y en general todo lo que pueda suponer quebrantamiento del Manual de Buenas Prácticas) 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 ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo, cuando de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
- p) La reincidencia en la comisión de tres 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 y cinco alternos en un periodo 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 simulación en la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, cuando se esté trabajando para sí o para un tercero.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez o la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecten negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) No utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene o vulneración del Manual de Buenas Prácticas.
- l) 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 miembro del Equipo hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- m) La inobservancia en los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- n) La ejecución deficiente e intencionada de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Artículo 42.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y/o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO 11º - DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.- Horas sindicales.

Los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Se admite la posibilidad de la acumulación de las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total a repartir

proporcionalmente entre las centrales sindicales en función de los miembros del Comité obtenidos tras el proceso electoral. En todo caso se requerirá la notificación del plan a la empresa para analizar si existen problemas organizativos.

Dentro del límite de horas referido, los representantes legales de los trabajadores podrán cederse de uno a otro las horas sindicales mensuales que les correspondan a nivel individual, verificándose la cesión siempre dentro de la misma central sindical, y previa notificación a la empresa con una antelación mínima de 30 días y especificación de los cometidos a desarrollar en las horas sindicales a utilizar.

Artículo 44.- Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO 12º - SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Artículo 45.- Complementos en caso de Incapacidad Temporal.

- 1.- La empresa complementará el subsidio de Incapacidad Temporal derivado de accidente de trabajo hasta el cien por cien del salario que corresponda al Equipo. Quedan incluidos dentro de este epígrafe los accidentes considerados "in itinere".
- 2.- Complemento de IT por Ingreso Hospitalario: En los supuestos de Incapacidad Temporal con ingreso hospitalario de duración igual o superior a 72h, con prescripción médica y no ligados a hospitalizaciones voluntarias (operaciones de estética, por ejemplo), la empresa complementará hasta el 75% de la Base Reguladora diaria desde el primer día de baja hasta el día 20, o si el tiempo de baja es inferior, mientras dure la baja médica.
- 3.- Se complementarán hasta el 100% del salario las situaciones de Incapacidad Temporal que derivasen de situaciones de embarazo.

Artículo 46.- Seguro de vida e invalidez permanente.

La empresa se compromete a asegurar con una entidad acreditada en el sector de seguros, un seguro de carácter colectivo por el que el miembro del Equipo al que se le declare en situación de Incapacidad Permanente Absoluta perciba una indemnización de 27.000 euros.

En el caso de fallecimiento de un miembro del Equipo por accidente de trabajo se garantizará una indemnización a favor de los beneficiarios designados o en su caso los herederos legales de 20.000 euros.

Disposiciones finales:

Disposición final 1: Efectos convenio.

- 1.- Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia práctica a partir del día de su firma. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2017.

Disposición final 2: Inaplicación del convenio.

- 1.- El convenio colectivo obliga a la empresa y a todo el EQUIPO incluido dentro de su ámbito de aplicación durante el tiempo de su vigencia.
- 2.- Se establece un procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores
- 3.- El procedimiento aquí establecido se aplicará cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá al comité de empresa.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano correspondiente de la comunidad autónoma de Castilla y León que asuma dichas competencias. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

- 4.- Todo lo establecido en el la presente Disposición Adicional se refiere a la no aplicación del convenio colectivo en las materias señaladas, siendo por ello independiente de lo establecido para la modificación de calendarios previstos en el art. 24 del presente convenio colectivo.

ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES

Niveles de los Grupos Profesionales.

De acuerdo a los niveles establecidos en la tabla salarial, quedan asignados cada Grupo Profesional a los diferentes niveles teniendo en cuenta la complejidad del puesto, el grado de autonomía, y las funciones y responsabilidades de los mismos.

La definición de los niveles es la que a continuación se reproduce:

NIVEL	GRUPO	DEFINICIÓN DEACUERDO AL GRUPO
1	G1	Personal de reciente incorporación, o con cierto tiempo incorporados al sistema productivo pero cuyo puesto no se considera consolidado dentro de la organización. Requieren de amplia supervisión y formación de su trabajo, sin autonomía en el desarrollo del mismo y con un conocimiento limitado de los procesos y máquinas.
2	G1	Se accede automáticamente tras la consolidación del puesto en la organización. Tiene destreza en el manejo de la máquina o línea asignada, así como utiliza los instrumentos habituales con soltura. Conoce las políticas y procesos asignados a su trabajo y los aplica con autonomía en el desarrollo de su puesto, bajo control del supervisor.
	G2A-G2L	Personal recién incorporado a la empresa, a los que se les requiere estudios especializados y conocimientos técnicos específicos para el puesto que va a desarrollar, aunque aún no trabajan con autonomía en los procesos y necesitan supervisión.
	G3	Personal con estudios de Grado o asimilados, que realiza funciones vinculadas a su titulación, siguiendo los procedimientos de ejecución establecidos (instrucciones, específicas), con un alto grado de dependencia funcional y jerárquica. Son ocupaciones con funciones administrativas y de apoyo, que en algún caso pueden requerir esfuerzo físico.
3	G1-G2L	Personal que posee amplio conocimiento de los procesos/máquinas y tareas de su área. Realiza funciones con total iniciativa una vez recibidas instrucciones del supervisor. Ha demostrado estar capacitado para tomar decisiones adecuadas en situaciones más complejas dentro de las tareas asignadas, sin el concurso del supervisor. Se adapta fácilmente a los nuevos procesos o métodos de trabajo.
4	G1	Personal que es capaz de manejar de forma solvente el 80% de las máquinas, independientemente del momento o parte del proceso de la misma. Trabaja con autonomía y plena confianza del supervisor llevando al éxito las tareas encomendadas sin la necesidad de intervención del supervisor. Interpreta indicadores de productividad y tiene la capacidad y conocimientos para proponer mejoras al supervisor.
	G2A-G2L	Personal que ha alcanzado una razonable autonomía en las funciones encomendadas conociendo la mayoría de los procesos en los que interviene así como sus máquinas e instrumental, y se adapta fácilmente a nuevos sistemas de trabajo y asunción de nuevas tareas y/o responsabilidades.
	G3	Personal con estudios de Grado o Asimilados y que aporta relativa experiencia al puesto, cuyas funciones consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas
5	G1	Personal con un conocimiento completo del área y de sus procesos, siendo capaz de desarrollar distintas posiciones en función de los requerimientos del proceso. Está capacitado para dar formación de su área y puede relevar al supervisor de forma temporal. Ha demostrado en la ejecución de su trabajo capacidad de gestión de equipos y liderazgo personal.
	G2A-G2L	Personal que posee un amplio conocimiento de todos los procesos de las áreas productivas. Realiza sus funciones con total iniciativa una vez recibidas las instrucciones generales de su supervisor. Ha demostrado estar capacitado para tomar decisiones adecuadas en situaciones complejas, sin el concurso del supervisor. Se adapta fácilmente a los nuevos procesos o métodos de trabajo.
6	G3	Supervisor de primer año que ha demostrado la suficiente capacidad de organización, gestión y mando para liderar el proceso productivo del turno asignado. Tiene facilidad para la adaptación a nuevos sistemas de producción y para la asunción de nuevas responsabilidades. Vela, junto con el Responsable del Área en la consecución de los objetivos, tanto en productividad, como en calidad, costes, seguridad laboral y nivel de servicio al cliente.
	G3	Personal con estudios de Grado y asimilados, que aportan la suficiente experiencia en el puesto, bien por conocimientos adquiridos en la propia organización, bien por contratación directa y que desarrollan trabajos de ejecución autónoma. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas. Son ocupaciones con funciones administrativas, técnicas de diferentes áreas.
7	G2A-G2L	Posee un conocimiento completo de los procesos de su área y del impacto de los mismos en las áreas productivas. Maneja equipos técnicos complejos y utiliza sus conocimientos de forma rápida y duradera. Trabaja con total autonomía y llevando al éxito las tareas encomendadas sin la necesidad de supervisión del superior, proponiendo incluso mejoras a su supervisor. Está capacitado para dar formación de su zona de trabajo y de sustituir al supervisor de forma temporal. Ha demostrado en la ejecución de su trabajo capacidad de gestión de equipos y liderazgo personal.
8	G3	Supervisor que se consolida en el puesto, y que con relativa autonomía del Responsable del área asume la gestión del proceso productivo del turno asignado, supervisando y coordinando la consecución de los objetivos de producción, tanto en productividad, calidad, costes, seguridad laboral y nivel de servicio.
	G3	Personal con estudios de Grado o asimilados, con experiencia contrastada en el puesto a desempeñar, para la realización de trabajos muy cualificados, de ejecución autónoma que exigen habitualmente, iniciativa y razonamiento. Pueden realizar varias funciones heterogéneas dentro de su área funcional, incluso tienen capacidad para coordinar equipos del mismo área en proyectos, tutelado por su mando intermedio superior. Estos puestos dan soporte a las contingencias sobrevenidas fuera de la jornada habitual.
9	G3	Supervisor con experiencia en el manejo de equipos y personas dentro del proceso productivo asignado, que supervisa y coordina el alcance de los objetivos de producción tanto en productividad, calidad, costes, seguridad laboral y nivel de servicio. Análogo en otras posiciones
10	G3	Supervisor con una amplia experiencia en el manejo de equipos de personas y demuestra una gran capacidad de organización, gestión y mando para liderar el proceso productivo del turno asignado. Es responsable de la consecución de los objetivos de producción tanto en productividad, calidad, costes, seguridad laboral y nivel de servicio. Reporta al Responsable del área con autonomía y con alta capacidad de propuesta. Análogo en otras posiciones.
11	G3	Nivel tope para el grupo G3, en la ejecución excelente de las funciones

Anexo 2: TABLAS SALARIALES DE RETRIBUCIONES FIJAS.

Las tablas salariales de 2017, se incrementarán en un 1% sobre las de 2016

Las tablas salariales de 2018, se incrementarán en un 1,50% sobre las de 2017

Las tablas salariales de 2019, se incrementarán en un 1,50% sobre las de 2018

Las tablas salariales, salvo error de cálculo sobre los anteriores porcentajes, quedan del siguiente modo:

Niveles	2016	2017	2018	2019
1	13.466,26 €	13.600,93 €	13.804,94 €	14.012,02 €
2	16.104,49 €	16.265,53 €	16.509,51 €	16.757,16 €
3	16.845,59 €	17.014,05 €	17.269,26 €	17.528,30 €
4	18.034,28 €	18.214,63 €	18.487,85 €	18.765,16 €
5	20.609,35 €	20.815,45 €	21.127,68 €	21.444,60 €
6	21.841,38 €	22.059,79 €	22.390,69 €	22.726,55 €
7	22.517,13 €	22.742,30 €	23.083,44 €	23.429,69 €
8	24.364,38 €	24.608,02 €	24.977,14 €	25.351,80 €
9	25.886,43 €	26.145,30 €	26.537,48 €	26.935,54 €
10	26.584,21 €	26.850,05 €	27.252,80 €	27.661,59 €
11		28.192,55 €	28.615,44 €	29.044,67 €

Anexo 3: TABLAS SALARIALES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE.

GRUPOS PROFESIONALES 1, 2A-2AL Y 3 (sin supervisores)

Niveles	2017	2018	2019
1	6,25%	6,50%	6,75%
2	6,25%	6,50%	6,75%
3	6,25%	6,50%	6,75%
4	6,25%	6,50%	6,75%
5	6,25%	6,50%	6,75%
5	6,25%	6,50%	6,75%
6	6,25%	6,50%	6,75%
7	6,25%	6,50%	6,75%
8	6,25%	6,50%	6,75%
9	6,25%	6,50%	6,75%
10	6,25%	6,50%	6,75%
11	6,25%	6,50%	6,75%

GRUPO PROFESIONAL 3 (supervisores)

Niveles	2017	2018	2019
6	9,25%	9,50%	9,75%
8	9,25%	9,50%	9,75%
9	9,25%	9,50%	9,75%
10	9,25%	9,50%	9,75%
11	9,25%	9,50%	9,75%

Anexo 4: PRENDAS DE TRABAJO.

PRENDA	ÁREA	PROPUEST
Chaleco	PRODUCCIÓN	1
Pantalón Trabajo	PRODUCCIÓN	4
Polar	PRODUCCIÓN	1
Cazadora Trabajo	PRODUCCIÓN	2
Camiseta m/c	PRODUCCIÓN	4
Camiseta m/l	PRODUCCIÓN	4
Pantalón Manteni	MTO	3
Chaleco	MTO	1
Cazadora Manten	MTO	2
Camiseta m/c	MTO	4
Camiseta m/l	MTO	4
Pantalón envasado	CALIDAD	4
Polar	CALIDAD	1
Camiseta m/c	CALIDAD	3
Camiseta m/l	CALIDAD	3
Pantalón Trabajo	LOGÍSTICA	3
Polar	LOGÍSTICA	1
Cazadora Trabajo	LOGÍSTICA	2
Chaleco	LOGÍSTICA	1
Camiseta m/c	LOGÍSTICA	4
Camiseta m/l	LOGÍSTICA	4
Pantalón envasado	ENVASADO	4
Polar	ENVASADO	1
Chaleco	ENVASADO	1
Camiseta m/c	ENVASADO	4
Camiseta m/l	ENVASADO	4

Anexo 5: PLAN SOCIAL.

- El Equipo de la compañía podrá acogerse al sistema de retribución flexible implantado al efecto, mientras este esté vigente.
- Se establece una ayuda a aquellos miembros del Equipo con hijos cursando estudios universitarios de 200 € por matrícula al año. Para acceder a la misma será necesario presentar justificante acreditativo de la matriculación. La bolsa tiene un límite de 10.000 € anuales, que se irán destinando en orden de petición.
- Se facilitará la utilización de la figura del contrato relevo o las legalmente análogas, siempre que quede asegurada la correcta atención al cliente y sea organizativamente asumible.
- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la empresa asume el compromiso de transformar 25 contratos eventuales en indefinidos.