

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: VÉRTICE DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ALIMENTOS S.A.U.

EXPEDIENTE: 34/01/0006/2025

FECHA: 08/05/2025

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34100081012015.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **VÉRTICE DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ALIMENTOS, SAU**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 31-03-2025, y 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta 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, 8 de mayo de 2025.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2024-2028 DE LA EMPRESA VÉRTICE DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ALIMENTOS SAU.

#### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Ámbito Funcional.-

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa Vértice de Innovación y Desarrollo de Alimentos S.A.U. (en adelante VIDA), y el personal que preste sus servicios en la empresa.

##### Artículo 2. Ámbito Territorial.-

El ámbito de aplicación será el centro de trabajo de Aguilar de Campoo, 34800 (Palencia), sito en Carretera de Burgos Km 1,6.

##### Artículo 3. Ámbito Personal.-

El Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en el citado centro de trabajo al tiempo de entrar en vigor y a todo aquel que ingrese a dicha plantilla durante su vigencia.



**Artículo 4. Ámbito Temporal.-**

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2028.

Se entenderá automáticamente denunciado a la finalización de este. Si denunciado y expirado el presente convenio, las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se excedieran de la vigencia del actual en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya, sin perjuicio de lo que se determine a efectos de retroactividad en la firma del nuevo.

**Artículo 5. Absorción y Compensación.-**

Las mejoras existentes en este convenio, compensarán y absorberán las existentes a su entrada en vigor. Los incrementos económicos, o de otra índole, que se establezcan durante la vigencia del convenio, por disposiciones de carácter general, afectarán al mismo, si consideradas con carácter general o global, y en cómputo anual, superasen los pactados.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas situaciones implantadas antes del presente convenio que aplicadas en su conjunto puedan suponer superiores beneficios que los pactados en esta, para algún miembro de la plantilla en particular, se mantendrán a título estrictamente personal.

**Artículo 6. Indivisibilidad del convenio.-**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente.

En el caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, se procederá a subsanar las deficiencias observadas.

El presente convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro acuerdo o convenio, a la totalidad de la plantilla y a la Empresa.

**Artículo 7. Normativa supletoria.-**

Todas aquellas materias que no estén reguladas expresamente en este Convenio, se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el laudo arbitral para la industria de alimentación y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

**CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA****Artículo 8. Comisión Paritaria del Convenio.-**

Se establece la Comisión Paritaria con las competencias establecidas legalmente y para que vele por la interpretación y aplicación de lo pactado, formada por:

En representación de la Empresa:

- Francisco Hevia Obras
- Fernando Saldaña Doncel.
- José Eugenio Rodríguez Rodríguez

En representación de la parte social: tres miembros que designará el comité de empresa.

El domicilio de todos ellos, a estos efectos, es el de la propia empresa.

Las funciones y organización de esta comisión paritaria serán determinadas por la misma reglamentariamente y sus actuaciones habrán de ajustarse a la normativa legal vigente.

Las partes firmantes del presente convenio declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) para la resolución de las discrepancias que puedan surgir.

**CAPÍTULO III.- JORNADA Y DESCANSO****Artículo 9. Jornada de Trabajo.-**

La jornada laboral será de lunes a domingo, con descanso de dos días por semana trabajada.

La jornada efectiva anual para 2024 es de 1784 horas en cómputo anual. Se considera neta de trabajo. Aquí ya se han deducido las jornadas señaladas en el Art.11 para 2024 y se irá ajustando conforme lo señalado en los siguientes años. ( 2025 y 2026: 1776 horas en cómputo anual y 2027-2028: 1768 horas en cómputo anual).



La jornada diaria se realizará en turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche, de 8 horas.

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente Convenio, los horarios de trabajo serán los señalados a continuación. Los mismos deberán cumplirse exhaustivamente como uno de los deberes esenciales que tiene el trabajador con la empresa. Su incumplimiento será considerado como incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado según la normativa vigente.

a) Horario de Trabajo a Turnos: Se establecen los siguientes turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche de 8 horas.

|                 | ENTRADA  | SALIDA   |
|-----------------|----------|----------|
| - Turno mañana. | 06 horas | 14 horas |
| - Turno tarde.  | 14 horas | 22 horas |
| - Turno noche.  | 22 horas | 06 horas |

b) Horario de Trabajo a Jornada Partida: Se atenderá a la instrucción técnica vigente en la compañía (procedimiento general de horario- Anexoll):

Los trabajadores con régimen de jornada a turnos disfrutarán de un permiso de descanso continuado de bocadillo de quince minutos, computándose este tiempo como efectivo y que no podrá ser compensado ni acumulado.

El periodo mínimo de descanso diario será de al menos 12 horas.

Los miembros de la plantilla podrán disponer de los días de libre disposición, sin que en ningún momento suponga un ejercicio superior al 5% de la plantilla en un día, ya que superar dicho umbral podría entorpecer el funcionamiento normal de la empresa. Será potestad de la empresa, en su caso, superar en un día concreto dicho umbral.

#### **Artículo 10. Calendario, Distribución Irregular de la Jornada y Trabajo de Limpieza.-**

El calendario laboral se ajustará al cómputo diario y anual de horas, y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan.

Con la finalidad de mejorar el espíritu del Art.34.2 ET, la empresa podrá hacer uso de 4 días de libre designación por trabajador, que podrá hacer uso de dos formas:

- A. De lunes a domingo, siempre que no se exceda de las 40 horas semanales y la jornada no sea superior a 8 horas al día. Se establece un plazo de preaviso de 5 días al miembro de la plantilla. (Ejemplo de martes a sábado, de miércoles a domingo, etc.)
- B. La empresa podrá utilizar estos días de forma negativa y recuperable posteriormente. En el caso de recuperarlo y realizar más de 40 horas semanales, se abonará 30€ al día. Se establece un plazo de preaviso de 5 días al miembro de la plantilla.

En el caso de que la libre designación de días, anteriormente señalada, no sea suficiente para cubrir las necesidades del trabajo del fin de semana, bien por producción o por puesta a punto y limpieza de las instalaciones, Se establece un sistema de correturnos, de lunes a domingo, en todos los puestos y secciones de la compañía. Este sistema consiste en trabajar todos los días naturales necesarios en el proceso o servicio, de manera que el personal rote en equipos, tanto para el trabajo como para el descanso. En este supuesto especial de disponibilidad y mientras dure esta situación, el personal afectado tendrá derecho a un 20% del salario base al día a mayores. Se establece un plazo de preaviso de 5 días al personal afectado. No se aplicará en fiestas patronales, Semana Santa y Navidad.

En aquellas situaciones, conforme a las necesidades de producción y organización de la compañía, sólo se desarrolle el turno de lunes a viernes; es necesario garantizar el trabajo especial de limpieza y preparación de la factoría, el sábado, para la reanudación de la actividad. En este supuesto, el turno de mañana de la semana que finaliza realizará este trabajo, con los miembros de la plantilla estrictamente necesarios y rotativo, debiendo compensar el descanso dentro del trimestre siguiente. Salvo acuerdo entre las partes y dentro del año natural. Toda persona que realice este turno especial y haya realizado su jornada semanal, recibirá una retribución de 65€ (sesenta y cinco euros) por ese día y 8 horas de descanso.

El descanso de las horas de compensación por exceso de jornada se acumulará en jornadas de 8 horas.



El departamento de mantenimiento será implicado por una disponibilidad de mantenimiento, atendiendo una disponibilidad del personal para atender las urgencias y trabajos propios de mantenimiento y reparación de máquinas, útiles e instalaciones fuera de la jornada normal de turnos de trabajo o fuera de la jornada establecida como laborable en el calendario laboral del centro de trabajo. El carácter de disponibilidad indicado, conocido como guardias de mantenimiento, supone el compromiso por parte de las personas afectadas en función de su tarea de atender los trabajos, siempre que sean requeridas para ello, en especial en fines de semana y festivos, Por este compromiso se abonará al miembro de personal acogido la cantidad de 110 euros por día de guardia, cubriendo las 24 horas del día mediante visitas periódicas y disponibilidad móvil ante cualquier aviso. En caso de que el personal implicado por la guardia sea llamado por urgencia de asistencia y personándose en las instalaciones, se incrementará en 50 euros.

#### Artículo 11. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa sin distinción de categorías profesionales disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Dos tercios se disfrutarán de forma rotativa en los meses de junio a septiembre y el tercio restante se disfrutará en función de la cartera de pedidos y de la producción.

En caso de que un miembro de la plantilla, antes del disfrute de sus vacaciones, se encuentre en Incapacidad Temporal (IT), comenzará el disfrute de estas en su alta médica.

Se establecen 2 días de libre disposición para el año 2024, 3 días de libre disposición para los años 2025 y 2026 y 4 días de libre disposición para los años 2027 y 2028.

Durante el último trimestre del año anterior a su aplicación se confeccionará el Calendario Laboral que incluirá las fechas de disfrute de las vacaciones.

### CAPÍTULO IV. LICENCIAS

#### Artículo 12. Licencias, ausencias y permisos retribuidos.-

La plantilla, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

| Causa de la licencia  | Tiempo máximo retribuido  | Justificante válido   |
|---|---|---|
| <b>Fallecimiento</b><br>De pareja de hecho y Familiares de 1º grado, afinidad y consanguinidad  | 2 días hábiles ampliables a 5 hábiles en caso de superar los 100Kms. de desplazamiento. | Justificante de lugar de fallecimiento y Certificado defunción del Registro civil o del Hospital.   |
| De pareja de hecho y Familiares de 2º grado, afinidad y consanguinidad  | 2 días hábiles ampliables a 4 hábiles en caso de superar los 150Kms. de desplazamiento. |   |
| <b>Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario</b> del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido familiar consanguíneo de pareja de hecho o conviviente que requiera cuidado efectivo | 5 días hábiles.   | Certificado médico o justificante de la hospitalización por cada uno de los asistentes, certificado medido de prescripción de reposo, así como documentación civil que justifiquen el vínculo familiar, de hecho o dependencia, certificado de convivencia... |
| <b>Nacimiento de nietos</b>   | 1 día hábil.  | Libro de familia o certificado del Juzgado  |

Todo el personal que necesite desplazarse fuera de la localidad (a más de 100 km) a un especialista médico de la seguridad social o privado, con justificante perfectamente cumplimentado y sellado por el médico especialista, donde figurará la hora de entrada y salida, dispondrá del día para la consulta y desplazamiento. Devengando sólo el salario base y los conceptos que de él se deriven. A tal fin, cuando el trabajador preste servicios en turno de noche, iniciando el día previo al de consulta, podrá adelantar la licencia a ese día. Queda cubierto, por tiempo imprescindible, la asistencia a especialista médico de la seguridad social o privado en Aguilar de Campoo,

Lo mismo sucede en aquellos supuestos en que resulte absolutamente imprescindible el acompañamiento de un miembro de la plantilla a un familiar de 1º grado, debiendo acreditar esa necesidad de acompañamiento en el justificante médico y por no existir otra persona allegada que pueda suplirle.

En el supuesto de trabajar más de un familiar, solo tendrá derecho a la licencia uno de ellos.

El inicio del disfrute de la licencia por hospitalización de familiares podrá anticiparse al día inmediatamente anterior al del hecho causante, cuando el turno del miembro de la plantilla dicho día previo sea el de noche.

Queda excluida de la presente licencia las meras revisiones médicas, periódicas o de control. (Excepto hijos menores de 16 años)

Se establece la posibilidad, en aquellos supuestos, donde se vean afectados varios miembros de la plantilla por la misma causa, de no hacer un uso simultáneo, siempre bajo estos parámetros:

1. Opción del personal familiar. Atender a la finalidad de cuidado de la Licencia. Debe ser el miembro de la plantilla quien informe de esta opción al encargado de sección o turno y deberá adjuntar esta hoja de la familia con los justificantes.
2. Los días que corresponden son desde el día que sucedió el hecho causante, al ser días hábiles y no utilizar de forma simultánea, atendemos a los días de trabajo que correspondan.
3. Esta situación solo persiste siempre que la hospitalización persista, en el momento que se produzca el alta hospitalaria se interrumpe (se hayan agotado o no todos los supuestos).
4. Obligatorio presentar justificantes de permanencia de hospitalización por los miembros de la plantilla y de fecha de Ingreso y alta del paciente.

#### **CAPÍTULO V.- CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **Artículo 13. Organización del trabajo.-**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigente.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de la plantilla.

##### **Artículo 14. Formación profesional.-**

Se reconoce como derecho y obligación laboral básico derivado de la relación laboral, el de la Formación Profesional en el Trabajo.

Es política de empresa, conseguir que su plantilla adquiera el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la Empresa.

Todo aquel miembro de la plantilla que se incorpore por primera vez, o lleve más de 18 meses desvinculado de la compañía, se enmarcará en las categorías de Ayudante Administrativo o mano de obra directa o auxiliar señaladas en tablas salariales (será un 90% de las categorías de peón de producción, almacén o auxiliar administrativo). Excepto supuestos de excedencia.

Independientemente del año y de la actualización de tablas, siempre se respetará ese diferencial del 10%, durante un periodo de aprendizaje práctico de 4 meses. El miembro de la plantilla sólo se verá afecto una vez en su experiencia profesional en la compañía (salvo el supuesto de desvinculación). Se atenderá a días cotizados y automáticamente, superado el tiempo señalado, accederá a la categoría superior. Independientemente de los diferentes tipos de contratos existentes, este sería el mínimo de retribución para todos.

##### **Artículo 15. Compromiso de contratación.-**

A la firma del convenio, y siempre durante la vigencia del convenio, se establece la realización de contratación indefinida (directa o por transformación) de 20 contratos por año de vigencia del convenio, es decir, un total de 100 indefinidos a lo largo de los cinco años.



**CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 16. Seguridad y salud laboral.-**

En materia de Seguridad y Salud Laboral la Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de abordar cuantas medidas sean necesarias con el objeto de garantizar la prevención de accidentes de trabajo, así como la de adecuar todas las dependencias de la empresa a las normas vigentes en materia de Salud y Seguridad e Higiene en el Trabajo, con el objetivo de cumplir estrictamente con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa complementaria de desarrollo.

En todo caso prevalecerá en materia de Salud Laboral la prevención, eliminando aquellas condiciones que puedan provocar accidentes de trabajo o el deterioro de la salud de la plantilla. Además de ello, en los casos que se considere necesario se facilitará a la plantilla prendas personales, para una mayor protección de la Salud e Higiene.

**Artículo 17. Reconocimiento médico.-**

La empresa facilitará, al menos, un reconocimiento médico al año a toda la plantilla, consistente en una revisión médica general completa.

Este se llevará a cabo a través de los Servicios Médicos que la empresa tenga concertados, o que expresamente concierte.

**Artículo 18. Seguridad e Higiene.-**

Tratándose la actividad normal de la empresa de la fabricación de productos alimenticios, la empresa considera necesario extremar las medidas que garanticen la máxima higiene de las instalaciones, máquinas, suelos, servicios, etc.

**Artículo 19. Prendas de Trabajo.-**

En materia de Seguridad y Salud Laboral prevalecerá en todo caso la prevención, con la adopción de medidas tendentes a la eliminación de aquellas condiciones que pudieran provocar accidentes de trabajo o deterioro de la salud. En base a ello, la empresa proveerá al personal de producción, administración, almacén y mantenimiento, de prendas de trabajo adecuadas o de cualquier otro medio de protección necesario para la más segura ejecución de las funciones que tengan encomendadas.

**Artículo 20. Formación en Protección y Salud Laboral.-**

La empresa vendrá obligada a desarrollar los cursos necesarios para formar al personal en materia de Protección y Salud Laboral, como otros. Dichos cursos se realizarán por cuenta de la empresa, en horas de trabajo o fuera de horas de trabajo computable en descanso. La asistencia de los miembros de la plantilla a los mismos será obligatoria cuando éstos se consideren necesarios para la mejora de las condiciones en el Trabajo y la Salud Laboral.

**Artículo 21. Comité de Seguridad y Salud.-**

De acuerdo con la normativa establecida en la correspondiente materia, se establecerá un comité de Seguridad y Salud conforme a la legislación vigente.

**CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DE PERSONAL****Artículo 22. Ingreso de personal.-**

El ingreso de personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.

**Artículo 23. Período de prueba.-**

Los períodos de prueba, y adaptación en su caso, para el personal de nuevo ingreso serán los señalados por las normas legales vigentes en cada momento.

Durante el período de prueba, la empresa y el miembro de la plantilla pueden proceder a la rescisión del contrato respetando el preaviso legal.

**Artículo 24. Ceses.-**

La comunicación de los posibles ceses en la mercantil, tanto por parte de la empresa como del personal se realizará conforme a los parámetros y requisitos que marca la Ley.



**CAPÍTULO VIII.- RETRIBUCIONES****Artículo 25. General.-**

El salario de la plantilla en el presente convenio será el que para cada Grupo/Nivel Profesional se establece en el Anexo I.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que gravan en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda con arreglo a la ley.

La empresa efectuará el abono de haberes al personal a través de Entidades de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta de cada perceptor.

La empresa se obliga a la entrega del recibo del pago de salario en la primera semana del mes siguiente al de devengo.

**Artículo 26.- Retribuciones.-**

A) Salario Base. Es el que se indica en las tablas salariales anexas.

B) Plus de Asistencia. Se percibirá por día efectivo de trabajo.

C) Complementos salariales.

De Puesto de Trabajo:

Complemento de nocturnidad. Todos aquellos miembros de la plantilla que, por la índole de su trabajo, realicen trabajos nocturnos percibirán un plus por noche trabajada consistente en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Día de Competitividad: siendo conscientes de la importancia de garantizar la competitividad de la empresa, su sostenibilidad de futuro, y su I+D+I; establecen la posibilidad de que la empresa señale diferentes días de mejora de competitividad a lo largo del año en sus diferentes secciones. Estos días están dirigidos, únicamente, a plantilla directa de VIDA. Este personal, de forma voluntaria, podrán trabajar ese día con una gratificación de 140€ al día. Cada miembro de la plantilla sólo puede desarrollar un día en el año natural y no dará lugar a día de descanso.

Complemento de fin de semana, y en su caso festivo: Todo el personal que estén adscritos al turno del sábado, domingo o ambos, cuando se haya trabajado de lunes a viernes, percibirán una retribución de:

o Sábado: 65 euros y 8 horas de descanso.

o Domingo: 75 euros y 8 horas de descanso

o Festivos (los 14 oficiales): 75 euros y 8 horas de descanso.

Este descanso se disfrutará en jornadas de 8 horas.

**Artículo 27. Paga de Beneficios.-**

Esta participación de Beneficios se abonará mensualmente durante todo el año y se devengará en la cuantía resultante de aplicar para el año 2025: un doce por ciento (12%) a la suma del Salario Base más el complemento Ad Personam (a quien corresponda) y Plus de asistencia, para el año 2026, el 13%, para 2027, el 14%, y para 2028, el 15%.

**Artículo 28. Pagas extraordinarias.-**

Para el año 2024 se mantienen las tres pagas extraordinarias actuales. Para el año 2024 las tres extras y desde el año 2025; la paga de verano y de Navidad se devengará por treinta días de Salario Base más a quien corresponda, el complemento Ad Personam, más veinte días de Plus de Asistencia.

- La paga de verano se hará efectiva el día 15 de julio siendo su devengo desde el día 1 de enero al 30 de junio.

- La paga de navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre, siendo su devengo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

- La paga de beneficios (último año de aplicación 2024) se percibirá prorrateada en las doce mensualidades del año, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre.

Para el 2025 y siguientes, se queda en las dos pagas extras de verano y navidad vigentes (la tercera se transforma en la paga de beneficios ya pactada en el artículo anterior). En 2026 se actualizará con 25 días de plus de asistencia, para el 2027 se actualizará con 27 días de plus de asistencia y en 2028 se hará con 30 días de plus de asistencia.



**Artículo 29. Incremento salarial.-**

El incremento salarial, sobre tabla salarial, para los 5 años de vigencia del Convenio:

Un 16% anual sobre tablas para el año 2024, el 4% anual sobre tablas para el año 2025, el 3,5% anual sobre tablas para el 2026, el 3,5% anual sobre tablas para el año 2027 y un 3% anual sobre tablas para el año 2028.

Se establece una cláusula de revisión salarial a IPC real con límite de 1,8% sobre incremento para 2024-2025-2026 y un 2% de límite sobre incremento para 2027 y 2028.

**Artículo 30. Plus de Arranque.-**

Existen trabajos propios del equipo de amasado, laminación y horneado, como son, el arranque y ajuste semanal de las máquinas para empezar a producir los diferentes productos de la empresa. La realización de estas labores supone la percepción de este plus atendiendo a las horas de dedicación a esta labor.

Para la jefatura de equipo supondrá: una percepción para 2024 y 2025 de 32 euros por hora y para los años 2026, 2027 y 2028 de 34 euros por hora.

Para las personas de MOD supondrá: una percepción para 2024 y 2025 de 26 euros por hora y para 2026, 2027 y 2028 de 28 euros por hora.

**Artículo 31. Plus de Ad Personan.-**

Los miembros de la plantilla, atendiendo a su profesionalidad y compromiso con la empresa, como derecho personal, percibirán:

A los 3 años de adquirir la condición de miembro de plantilla contratado directamente por VIDA percibirán un complemento de 6% del salario Base, a los 6 años el 14% del salario base y a los 9 años el 21%.

De forma excepcional, para todos aquellos miembros de la plantilla contratados directamente por VIDA, en plantilla directa de la compañía antes:

- Del 31/12/2016, se les adjuntará el complemento Ad Personam del 21% del salario base.
- Los contratados desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021, se les adjuntará el complemento Ad Personan del 14% de Salario Base.

**Artículo 32. Incapacidad temporal.-**

La empresa complementará al personal hasta el 100% del salario base desde el primer día para la contingencia de accidente de trabajo (incluida la in itinere).

Asimismo, complementará hasta el 100% del salario base para la contingencia de enfermedad común desde el primer día de la situación de IT en aquellos casos que requieran hospitalización y sólo y exclusivamente mientras dure la hospitalización.

**Artículo 33. Ayudas para estudios.-**

Se establece para todos los hijos de miembros de la plantilla, que no desarrollen actividad laboral alguna y cursen educación universitaria o master, con una trayectoria de estudio exitosa o de razonable mérito, una ayuda económica de 380€ al año, aquellos que cursen educación de grado profesional superior o medio 340€ al año y aquellos que cursen bachiller en 170€ al año

**Artículo 34. Matrimonio.-**

Toda persona, que continúe trabajando en la empresa después de haber contraído matrimonio, percibirá una asignación única de 170 euros. Esta gratificación se amplía a las parejas de hecho, con la correspondiente inscripción en el registro de parejas de hecho, en las condiciones marcadas.

**CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 35. Régimen disciplinario.-**

Se estará a lo reflejado en el Estatuto de los Trabajadores y en el laudo arbitral para la industria de la alimentación. Todas las personas trabajadoras de la compañía tienen la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir el Código de Conducta de la empresa.



**CAPÍTULO X.- POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD.****Artículo 36. Política de igualdad.-**

Ambas partes, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, desarrollar una política para promover la igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación por razón de sexo. Se tendrán especialmente en cuenta las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares y de estado civil. Los procedimientos de la empresa, especialmente los de selección, contratación, promoción y retribución, respetarán de manera fehaciente estos principios de igualdad.

**Artículo 37. Embarazo y lactancia.-**

La plantilla tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, en los casos de embarazo y maternidad o paternidad:

- a) En los casos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tanto si es natural, como adoptado o de acogimiento, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Se podrá cambiar por la reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada. Cuando se diera la situación de parto múltiple, el periodo de reducción se incrementará proporcionalmente si ambos trabajan. Este permiso de 1 hora podría ser acumulable.
- b) La persona trabajadora tendrá el derecho de acumular el permiso de lactancia en 13 días laborales.
- c) En los casos de nacimiento 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 1 hora mientras se mantenga dicha hospitalización. Este permiso es compatible y acumulable con el de lactancia.

**Artículo 38. Descanso por maternidad.-**

La suspensión del contrato de trabajo en los casos de maternidad, adopción o acogimiento, se regulara y disfrutara conforme a legislación vigente.

**Artículo 39. Mantenimiento en el puesto de trabajo.-**

En los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de 1 año, ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, excepto si tal movilidad es aceptada por la afectada.

**Artículo 40. Vacaciones.-**

Las vacaciones no disfrutadas por los miembros de la plantilla, durante el período establecido en el calendario general del centro de trabajo, por haber coincidido con permisos por embarazo o nacimiento de hijo, podrán disfrutarse a lo largo del año natural o del año natural siguiente. Este mismo derecho se hará extensible a las situaciones en que coincida con el permiso de paternidad, riesgo de embarazo, lactancia o procesos de enfermedad común derivados del embarazo.

**Artículo 41. Medidas preventivas durante el embarazo.-**

Cuando la persona trabajadora notifique su situación de embarazo, deberán tomarse aquellas medidas preventivas adicionales que fuesen aconsejables, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto. Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitaría un puesto de trabajo más acorde a esa situación, así como en los períodos de lactancia. En último caso se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.7 del estatuto de los trabajadores.

**Artículo 42. Protección a las víctimas de violencia de género.-**

La condición de víctima de violencia de género se acreditará presentando en el departamento de Recursos Humanos, la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación por informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Las medidas de protección alcanzarán tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella.



**Artículo 43. Asistencia y asesoramiento.-**

La empresa proporcionará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima de violencia doméstica y a los hijos dependientes, si hubiere, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

Asimismo, los servicios médicos de empresa, cuando eso sea posible, prestarán la asistencia sanitaria que pudiera dispensarse para conseguir superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

**Artículo 44. Ayudas a las víctimas de violencia doméstica.-**

La empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de tres meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, ayudas económicas de hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos euros mensuales (300 €/mes), para gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

**Artículo 45. Otras ayudas en el ámbito laboral.-**

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto

**CAPÍTULO XI.- INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO.****Artículo 46. Inaplicación de las condiciones de trabajo.-**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión temporal de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. La inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantener el empleo.

**Procedimiento.**

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores, que tendrá una duración no superior a 15 días y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, 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 prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al Servicio de Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).



| <b>TABLAS SALARIALES PARA 2024 CONVENIO V.I.D.A</b>                |   |                |                      |              |
|--|---|----------------|----------------------|--------------|
| <b>MENSUALES</b>   |   |                |                      |              |
| <b>GRUPOS</b>  | <b>NIVELES</b>                            | <b>S. Base</b> | <b>P. Asistencia</b> | <b>TOTAL</b> |
| <b>1) TECNICOS</b>   |   |                |                      |              |
|  | 1.1) Grado Superior (Téc. Tit. Superior)  | 1.673,53       | 165,76               | 1.839,29     |
|  | 1.2) Grado Medio (Téc. Tit. Medio)        | 1.553,97       | 165,76               | 1.719,73     |
|  | 1.3) Técnico Especialista 1 (E. Genral)   | 1.473,10       | 209,61               | 1.682,91     |
|  | 1.4) Técnico Especialista 2 (Jefe Equipo) | 1.386,41       | 197,29               | 1.583,70     |
| <b>2) ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE PROCESOS</b>                     |   |                |                      |              |
|  | 2.1) Responsable admon                    | 1.468,04       | 160,39               | 1.628,43     |
|  | 2.2) Administrativo                       | 1.348,50       | 160,39               | 1.508,89     |
|  | 2.3) Auxiliar administrativo              | 1.297,24       | 160,39               | 1.457,63     |
|  | 2.4) Aprendiz administración              | 1.167,51       | 144,35               | 1.311,86     |
| <b>3.- COMERCIAL</b>   |   |                |                      |              |
|  | 3.1) Responsable de Área                  | 1.519,81       | 165,76               | 1.685,57     |
|  | 3.2) Inspector de Ventas                  | 1.229,50       | 165,76               | 1.395,26     |
| <b>DIARIOS</b>   |   |                |                      |              |
| <b>GRUPOS</b>  | <b>NIVELES</b>                            | <b>S. Base</b> | <b>P. Asistencia</b> | <b>TOTAL</b> |
| <b>4) MANO DE OBRA DIRECTA: PRODUCCIÓN, EMPAQUETADO Y ENVASADO</b> |   |                |                      |              |
|  | 4.1) MOD-1 (Especialista)                 | 42,84          | 7,45                 | 50,29        |
|  | 4.2) MOD-2 (Producción)                   | 42,62          | 7,45                 | 50,07        |
|  | 4.3) MOD-3 (Aprendiz)                     | 38,36          | 6,71                 | 45,07        |
| <b>5) MANTENIMIENTO Y OFICIOS AUXILIARES</b>                       |   |                |                      |              |
|  | 5.1) MOA-1 (Oficial 1º)                   | 43,99          | 7,45                 | 51,44        |
|  | 5.2) MOA-2 (Oficial 2º y Almaceneros)     | 43,34          | 7,45                 | 50,79        |
|  | 5.3) MOA-3 (Especialista)                 | 42,84          | 7,45                 | 50,29        |
|  | 5.4) MOA-4 ( Peón)                        | 42,62          | 7,45                 | 50,07        |
|  | 5.5) MOA-5 (Aprendiz)                     | 38,36          | 6,71                 | 45,07        |
|  | 5.6) MOA-6 (Limpieza)                     | 42,57          | 7,45                 | 50,02        |



| <b>TABLAS SALARIALES PARA 2025 CONVENIO V.I.D.A S.A.U.</b>  |   |   |                |                      |              |
|---|---|---|----------------|----------------------|--------------|
| <b>MENSUALES</b>  |   |   |                |                      |              |
| <b>GRUPOS</b>   | <b>NIVELES</b>                            |   | <b>S. Base</b> | <b>P. Asistencia</b> | <b>TOTAL</b> |
| <b>1) TÉCNICOS</b><br><br>Profesionales de caracter técnico con especialización en su area funcional por formacion o experteeer.                            | 1.1) Grado Superior (Téc.Tit.Superior)    | En posesión de un título universitario o master y desarrolla las funciones aparejadas al título)  | 1740,47        | 172,39               | 1912,86      |
|   | 1.2) Grado Medio (Téc. Tit. Medio)        | Formación conforme a grado o educación superior.  | 1.616,13       | 172,39               | 1.788,52     |
|   | 1.3) Técnico Especialista 1(E.Genral)     | Sin tener los requisitos de 1.1 y 1.2 tiene los conocimientos y destrezas necesarias para su trabajo tareas complejas con especialización.  | 1.532,02       | 218,20               | 1.750,22     |
|   | 1.4) Técnico Especialista 2 (Jefe Equipo) | Sin las titulaciones anteriores (1.1-1.2-1.3), desarrolla trabajos con destreza y un grado medio de especilaización.                        | 1.441,87       | 205,18               | 1.647,05     |
| <b>2) ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PROCESOS</b><br><br>Tecnicos de caracter administrativo que son comunes a las diferentes actividades de ambito funcional. | 2.1) Responsable admon                    | Asume responsabilidad, decide y depende de un superior. Conserva parcela de decisión.   | 1.526,76       | 166,81               | 1.693,57     |
|   | 2.2) Administrativo                       | Subordinado a otras categorías, con conocimientos necesarios, desarrolla funciones administrativas sin o con una minima parcela de gestión. | 1.402,44       | 166,81               | 1.569,25     |
|   | 2.3) Auxiliar administrativo              | Sin iniciativa especial, operaciones auxiliares de gestión.   | 1.349,13       | 166,81               | 1.515,94     |
|   | 2.4) Aprendiz Administrativo              | Labores de aprendizaje y conocimiento del puesto. Los 4 meses iniciales.  | 1.214,21       | 150,12               | 1.364,33     |
| <b>3.- COMERCIAL</b><br><br>Profesionales de carácter comercial y funciones comerciales al servicio de l aempresa.  | 3.1) Responsable de Área                  | Responsable de un área geografico determinado, gestiona y supervisa cuentas de especial relevancia.   | 1.580,60       | 172,39               | 1.752,99     |
|   | 3.2) Inspector de Ventas                  | En dependencia de un Jefe de área, supervisa la gestión en los puntos de venta.   | 1.278,68       | 172,39               | 1.451,07     |



| DIARIOS  |                                       |   |         |               |       |
|--|---------------------------------------|---|---------|---------------|-------|
| GRUPOS   | NIVELES                               |   | S. Base | P. Asistencia | TOTAL |
| <b>4) MANO DE OBRA DIRECTA:<br/>PRODUCCIÓN, EMPAQUETADO<br/>Y ENVASADO</b><br>Plantilla encargada de las tareas de elaboración para la obtención del producto y su envasado. | 4.1) MOD-1 (Especialista)             | Experiencia avanzada en puesto y manejo de las maquinas.  | 44,55   | 7,75          | 52,30 |
|  | 4.2) MOD-2 (Producción)               | Eperiencia media en puesto y manjo de máquina.  | 44,32   | 7,75          | 52,07 |
|  | 4.3) MOD-3 (Aprendiz)                 | Adiestramiento inicial en puesto. Los 4 meses iniciales,  | 39,89   | 6,98          | 46,87 |
| <b>5) MANTENIMIENTO Y OFICIOS<br/>AUXILIARES</b><br>Plantilla encargada de las tareas de mantnimiento y auxiliares a la producción.  | 5.1) MOA-1 (Oficial 1ª)               | Funciones propias de su especialidad,conociendo sus tareas y designadas por su encargado o responsable  | 45,75   | 7,75          | 53,50 |
|  | 5.2) MOA-2 (Oficial 2ª y Almaceneros) | Desarrolla tareas de su especilidad , sin la responsabilidad o conocimiento de 5,1-. Tambien son aquellos trabajadores que utilizan vehiculos de traccion mecánica. | 45,07   | 7,75          | 52,82 |
|  | 5.3) MOA-3 (Especialista)             | Desarrolla tareas de su especilidad , sin apenas responsabilidad y en dependencia.  | 44,55   | 7,75          | 52,30 |
|  | 5.4) MOA-4 ( Peón)                    | Inicio de desarrollo de sus tareas, sin responsabilidad y en dependencia  | 44,32   | 7,75          | 52,07 |
|  | 5.5) MOA-5 (Aprendiz)                 | Labores de aprendizaje y conocimiento de puesto. 4 meses  | 39,89   | 6,98          | 46,87 |
|  | 5.6) MOA-6 (Limpieza)                 | Labores de preparacion, limpieza o censervacion de la fábrica o maquinaria en un carácter basico.   | 44,27   | 7,75          | 52,02 |

1256

