



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BOSTON NUTRACEUTICAL PRODUCTION, S.L. Código: 47000252011983.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa BOSTON NUTRACEUTICAL PRODUCTION, S.L. acordado y firmado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 28-11-2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden 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, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

Acuerda:

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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

En Valladolid, a 3 de febrero de 2025. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo. - Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO PARA LA PLANTILLA DE LA EMPRESA BOSTON
NUTRACEUTICAL
PRODUCTION SL EN SU CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

PARTES FIRMANTES Y LEGITIMACION

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por una comisión mixta formada por nueve miembros en representación de la parte social y tres en representación de la empresa. Ambas partes componentes de la comisión negociadora se reconocen mutuamente, capacidad legal para pactar el presente Convenio Colectivo.

OBJETIVO. – Ambas representaciones se hallan conformes en que el objetivo fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida de la plantilla e incrementar la productividad.

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo obligarán a la totalidad de la plantilla de Boston Nutraceutical Production SL del centro de trabajo de Valladolid, sito en la C/ Topacio 7, Polígono de San Cristóbal, CP 47012.

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL

El Presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que compone dicho centro de trabajo. Así mismo quedan excluidos del presente convenio a efectos de jornada, el Personal Directivo, Jefes/as de Departamento.

Artículo 3º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales del personal de Boston Nutraceutical Production SL en Valladolid y la plantilla incluida en su ámbito de aplicación personal, funcional y territorial definido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2024 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027, siendo por tanto su duración de cuatro años.

Artículo 5º.- DENUNCIA





Este Convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes antes de la finalización del periodo de vigencia. Tanto si existe denuncia expresa como si no, tendrá vigencia el actual convenio hasta la firma definitiva del nuevo.

Artículo 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo, serán compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual. No serán absorbibles las cantidades que se perciban bajo el concepto de "ad personam", manteniendo sus cantidades acreditadas al titular de las mismas.

CAPITULO II

JORNADA

Artículo 7º.- JORNADA

Se establece una jornada para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 de 1.776 horas anuales sobre la base de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Dicha jornada se realizará de lunes a viernes en turnos rotativos de mañana, tarde y noche salvo pacto individual o acuerdo con el Comité de Empresa.

Se considerará trabajo efectivo los veinte minutos del bocadillo.

Los turnos de bocadillo deberán estar comprendidos en los siguientes horarios:

Mañana: de 09:30 a 11:00 h.

Tarde: de 17:30 a 19:00 h.

Noche: de 02:00 a 03:00 h.

Artículo 8.- JORNADA IRREGULAR DEFINICIÓN / SISTEMA DE CUARTO TURNO

La empresa podrá distribuir, de manera irregular a lo largo del año hasta 32 días al año. La aplicación de esta medida se hará atendiendo a criterios tales como favorecer la posición competitiva en el mercado, mejor respuesta a exigencias comerciales y estabilidad del empleo.

En su aplicación, en todo caso se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos, y el trabajador o la trabajadora conocerá necesariamente los días y horas efectivos de esta prestación con un preaviso mínimo de 5 días laborables o 7 días naturales.





La compensación por diferencias, de exceso o defecto, que puedan existir se realizará, salvo pacto distinto entre empresa y representación social, en el plazo de los doce meses siguientes desde que se produzcan.

De igual forma, las personas trabajadoras que puntualmente puedan ver disminuida de forma significativa su ocupación efectiva, podrán quedar acogidos a este sistema, cesando el trabajo efectivo en mínimos periodos temporales que sean recuperados en los de mayor actividad. Antes de aplicar esta medida se analizarán los contratos existentes de personal ETT en las distintas líneas de producción, con la finalidad de, previa negociación entre Empresa y Representación social, reubicar al personal fijo en otras líneas con mayor carga de trabajo, y prescindir del personal temporal durante ese periodo, teniendo en cuenta que de forma excepcional, se podría contar con un número mínimo de personal de ETT, que por su tipo de puesto, funciones, formación o área de trabajo, fuera necesario para el buen funcionamiento de la fábrica.

Para el adecuado conocimiento y seguimiento en la aplicación de estas medidas de forma controlada y transparente, se creará un registro individualizado en que constará con claridad suficiente los periodos de aplicación de estas medidas y los saldos, exceso o defecto, existentes en cada momento.

Mediante comisión paritaria mensual la Representación social podrá solicitar a la empresa la ampliación de la información de la jornada irregular aplicada y el seguimiento y control de esa bolsa de horas.

La dirección del centro deberá comunicar a la representación social, a los meros efectos de información, de la necesidad de proceder a su implantación a través de los siguientes supuestos:

1. Circunstancias de mercado que originen un aumento de volúmenes de fabricación o pedidos imprevistos.
2. Improductividades derivadas de la nueva adecuación de los recursos humanos productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado que originen una situación económica de pérdidas para el centro.
3. Improductividades derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales que impidan el desarrollo normal del proceso productivo ante la falta de materia prima.

Procedimiento de designación de personas afectadas por la jornada irregular:

- Criterio general: primará el carácter de voluntariedad siempre que las personas voluntarias posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla.

- Subsidiariamente: el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria.





- Derecho preferente: se reconoce un derecho preferente a aquellas personas trabajadoras que habitualmente se encuentren adscritas a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional entre la plantilla de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de ecuanimidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, acordado con la Representación Social, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.

La aplicación de la jornada irregular, se realizará atendiendo a los supuestos descritos anteriormente, siendo facultad de la Dirección del Centro y teniendo carácter de obligatoriedad la realización de dichas jornadas, siempre y cuando se cumplan las condiciones pactadas en este artículo.

SISTEMA DE CUARTO TURNO

Se establece un sistema de cuarto turno, con las siguientes condiciones de aplicación:

- Notificación al comité de empresa con causas de la demanda y volúmenes.
- Se establece un preaviso de 10 días laborables tanto para la afectación como para la desafectación en dichos sistemas de trabajo.
- Se elaborará el listado de personal afectado en dicha planilla, así como la probable duración.
- Se creará un equipo de apoyo para dar cobertura en vacaciones, bajas u otras contingencias que puedan alterar el normal funcionamiento de dichos turnos en las áreas afectadas.
- Dicho equipo elegirá sus vacaciones a partir del día 1 de abril.
- La planilla de cuarto turno excluye como laborables, los días festivos, cuatro días de semana santa el 24 y 31 de diciembre.
- Los nombres del equipo de apoyo se publicarán en el mes de enero y preferentemente se compondrá de personas voluntarias. La plantilla integrante no voluntaria de dicho equipo, rotará anualmente.

Condiciones particulares del equipo:

o Trabajarán en otras líneas de producción

o Si tuviese que trabajar en sábado, domingo o festivo con jornada irregular, se le avisará de acuerdo a las condiciones generales establecidas en nuestro convenio colectivo.

o Las eventualidades fuera del preaviso tendrán la consideración de horas extras.

o Para las posibles eventualidades conocidas con suficiente antelación se mantendrá el preaviso de los 10 días.





Por cada día efectivo de trabajo y jornada completa realizado en sábado domingo o festivo se percibirá un plus de 83,28€ brutos.

Este concepto se revisará anualmente con el mismo incremento pactado para el salario base

Artículo 9º.- SISTEMA DE COMPENSACIÓN DE LA JORNADA IRREGULAR.

1) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

1.1.- Compensación: circunstancias de mercado - aumento de volúmenes de fabricación, demanda de mercado, o pedidos imprevistos - que sea necesario trabajar en sábado, domingo o día no laborable:

a) el día/s de descanso se disfrutará siempre que sea posible en el día/s en que se produzcan improductividades.

b) Si el disfrute previsto en el apartado a) del presente artículo no fuera posible, el día/s se adicionarán a vacaciones, o en su defecto se disfrutará individualmente en lunes o viernes, o mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

c) el plazo de recuperación será de un año desde su realización.

1.2.- Recuperación: improductividades - Los días de trabajo perdidos, derivados de este supuesto, se recuperarán mediante el siguiente sistema:

a) Se recuperará en sábado/s o día no laborable donde se produzca un aumento de la demanda de mercado, o volúmenes de fabricación.

b) Caso de no ser posible la recuperación dispuesta en el apartado a), se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición de la persona trabajadora.

c) Cualquier otra fórmula que se acuerde por ambas representaciones.

En los supuestos de improductividades, se procurará que la misma se efectúe en viernes o lunes.

2) Sistema de compensación económica:

Por cada día efectivo de trabajo irregular derivado de circunstancias de mercado (aumento de volúmenes de fabricación, pedidos imprevistos) o recuperación de días derivados de improductividades, se percibirá un plus de jornada irregular por un día efectivo de trabajo y jornada completa además del tiempo equivalente de descanso de acuerdo el siguiente escalado:

DIAS 1-18 Compensación de 59,02 euros brutos

DIAS 19-32 Compensación de 88,02 euros brutos

Este concepto se revisará anualmente con el mismo incremento pactado para el salario base

Artículo 10º.- HORARIOS





La fijación del horario de trabajo será negociada entre la Representación Social y la Empresa de acuerdo con el Calendario Laboral.

Artículo 11º.- VACACIONES

La plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós (22) días laborables. Con la finalidad de evitar pérdida en la eficiencia de las líneas de fabricación con el consiguiente impacto económico e impacto en la calidad y eficiencia de las líneas, durante el periodo vacacional, se determina que el periodo de disfrute, de los días anteriormente mencionados, sea entre los meses de junio a septiembre, manteniendo tres semanas (15 días) ininterrumpidas durante dichos meses.

El resto se concretará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Representantes Sociales, quedando reflejado en el calendario laboral que se elabore anualmente. El personal de Administración, disfrutará al menos quince días laborables consecutivos, en los meses de junio a septiembre.

Si una vez confirmadas las vacaciones, a algún miembro de la plantilla se le cambiaran, se le concederá un día más, por cada semana cambiada. En el caso de que la persona trabajadora, por causas imputables a la Empresa, tuviera que disfrutar los citados quince días laborables de vacaciones fuera del período reflejado al efecto en el Calendario Laboral y como compensación por ello, tendrá opción a elegir un día más de descanso por cada cinco laborables pendientes, o una compensación económica equivalente al importe de un día de salario real, más el cincuenta por ciento (50%), todo ello sin perjuicio de que el disfrute de dichas vacaciones pendientes sea dentro del año natural al que correspondan.

En lo relativo a los supuestos de Incapacidad Temporal se estará a lo establecido en el párrafo 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

SALARIO Y COMPLEMENTOS

Artículo 12º.- RETRIBUCIONES

Las mismas se componen de:

- Salario base. - Se entenderá como tal el que figura en las tablas salariales adjuntas en el ANEXO I para cada año.





- Plus de actividad. - Se entenderá como tal el que figura en las tablas salariales adjuntas en el ANEXO I para cada año. Queda establecida su concesión, al cumplimiento de las condiciones que se establecen a continuación:
 1. Se percibirá por día efectivamente trabajado y en el periodo legal de vacaciones, así como en los días y casos que recogen las licencias retribuidas.
 2. No se percibirá en los casos siguientes:
 - a) Cuando el trabajador o trabajadora tenga acumulado un tiempo superior a treinta minutos, debido a retrasos, durante un mes natural. Se le descontarán tantos pluses como días tenga de retrasos superiores a cinco minutos en dicho periodo.
 - b) Inasistencia al trabajo sin causa justificada.
 - c) Permisos concedidos sin retribución.
 - d) Cuando por circunstancias imputables al trabajador o trabajadora, no permanezca la jornada completa en su puesto de trabajo.

En el caso de retención por falta de puntualidad, (punto 2, apartado, a) de este artículo, estos importes serán puestos a disposición del Fondo de Ayuda Social.

REVISIÓN SALARIAL

Todos los años de vigencia del presente convenio los incrementos sobre todos los conceptos serán del IPC medio del año inmediatamente anterior entendido como la suma de los 12 IPCs interanuales publicados por el INE para cada mes del año natural anterior y divididos entre 12.

Artículo 13º.- COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGÜEDAD, COMPLEMENTO SUSTITUTORIO DE ANTIGÜEDAD Y PLUS CONVENIO

Complemento ad personam antigüedad: reemplaza al complemento antigüedad, complemento sustitutorio de antigüedad y Plus convenio que se percibían anteriormente y ya se sustituyeron en el anterior convenio, respetando su naturaleza salarial y con las siguientes características:

- Quedará consolidado exclusivamente a título personal con carácter de "beneficio ad personam".
- No será compensable ni absorbible.
- Tendrá cada año el mismo incremento pactado para el salario base.
- El personal de nuevo ingreso en la Empresa no tendrá derecho a percibir este complemento.





- El precio de las horas extras estará topado a los 10 trienios para todo el personal que tenga este concepto
- Estará incluido en las pagas extraordinarias

Artículo 14º.- DESPLAZAMIENTOS

Si por necesidades de trabajo, algún empleado o empleada tuviera que desplazarse ocasionalmente de la localidad en la que habitualmente desempeña su trabajo, se aplicará lo establecido en la Política de la Compañía sobre este concepto.

Artículo 15º.- COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO, TURNICIDAD, TRANSPORTE, PRIMA DE ARRANQUE Y SABADOS, DOMINGOS O FESTIVOS.

- A.** Plus de nocturnidad. - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, incrementada en un treinta por ciento (30 %), sobre el Salario Base más Plus de Actividad.

Fórmula para el cálculo del Complemento por Nocturnidad.

$$(Sb \times 455) + (P.A. \times 324)$$

----- = Precio Hora Base sobre lo que se calcula el 30%

1.776 horas anuales

Sb= Salario base.

P.A.= Plus de Actividad.

- B.** Plus de disponibilidad/turnicidad. - El personal que por razones de producción venía realizando turnos rotativos semanales o quincenales o estaba asociado a un puesto de trabajo de naturaleza rotatoria percibirá un Complemento disponibilidad/turnicidad de tres euros, con treinta y siete céntimos (3,37€) brutos por día trabajado independientemente de la rotación. El espíritu de este plus es compensar la rotación irregular que se produce por la naturaleza de nuestra producción retribuyendo la disponibilidad de las personas trabajadoras para adaptarse a ese régimen de turnos cambiante.
- C.** Plus de transporte. - Todo el personal de Administración, percibirán mensualmente y en concepto de Plus de transporte la cantidad de 104,81€ brutos. Para el resto de personal, la cantidad se fija en 3,11€ brutos por día efectivo trabajado para el año 2024.
- D.** Prima de arranque. - Toda persona trabajadora que tenga horario de entrada como mínimo con media hora de antelación de su horario habitual percibirá la cantidad de 7,77€ diarios/ Brutos para el año 2024.





- E. Complemento personal. - El personal administrativo y técnico percibirá un complemento personal de 72,49€ mensuales/ Brutos para el año 2024.
- F. Complemento de Sábados, Domingos y/o Festivos. - En el supuesto de que se trabaje en sábado, domingo y/o festivo debido a la aplicación del artículo 8º de este Convenio, se establece una retribución, Plus de jornada irregular, en base a su escalado, art 9º.

Todos los complementos anteriores, se revisarán anualmente con el mismo incremento pactado para el salario base

Artículo 16º.- COMPLEMENTO DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Con carácter de participación en beneficios, la Empresa abonará a su plantilla una gratificación o parte proporcional equivalente a 30 días de salario base de Convenio más 30 días de Complemento ad personam antigüedad, mas 20 días de plus de actividad, cuyo pago se fraccionará mensualmente y, por lo tanto, se incrementará en cada una de las doce mensualidades.

Artículo 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará a su personal dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base de Convenio más Complemento ad personam antigüedad, más 30 días de Plus de Actividad, que se percibirán una en la segunda quincena del mes de junio y otra en la segunda quincena del mes de diciembre, o partes proporcionales, en ambos casos, según permanencia en la Empresa.

Artículo 18º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes, previo acuerdo, admiten la posibilidad de realizar las horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural de nuestra actividad y que no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

Para los años 2024, 2025, 2026 Y 2027 el precio de la hora extraordinaria, será el que figure en el Anexo I de las tablas salariales que se publiquen para cada año.

Para los sucesivos años de vigencia del presente convenio el precio de la hora extraordinaria especial (sábado o no laborable) o las realizadas en jornadas no laborales, será el que figure en el Anexo I de las tablas salariales que se publiquen cada año.

Si se realizaran horas extras en día laborable fuera de la jornada habitual y tiene una interrupción de al menos 1 hora, se percibirán 2,07€ en concepto de transporte.





Se admite la posibilidad, previo acuerdo por ambas partes, de compensar estas horas extraordinarias, por un tiempo equivalente de descanso retribuido como así establece el artículo 35.1 del ET en lugar de ser retribuidas económicamente.

Este complemento se revisará anualmente con el mismo incremento pactado para el salario base.

CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES

Artículo 19º.- COMPLEMENTO EMPRESARIAL EN SITUACIÓN DE I.T.

- A.** En caso de accidente laboral y enfermedad profesional, debidamente acreditado con parte de baja oficial y a partir del día siguiente del accidente, la Empresa abonará la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización en cuyo supuesto se calculará sobre el salario real. Para los conceptos variables, se tomará como base la media de los doce meses anteriores al accidente o enfermedad profesional.
- B.** En enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización (excepto hospitalización por nacimiento) y a partir del primer día de I.T. hasta el final del proceso o alta médica con los límites de la tabla de complemento empresa, la Empresa abonará la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización en cuyo supuesto se calculará sobre el salario real.
- C.** En el supuesto de baja por IT, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, superior a treinta días, la Empresa abonará la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el cien por cien hasta el día 60, de la base de cotización del mes anterior, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización en cuyo supuesto se calculará sobre el salario real, para el resto del proceso se calculará con arreglo a la siguiente escala:

DURACION DIAS DE IT COMPLEMENTO EMPRESA

31-60 DIAS	100%
61-90 DIAS	80%
91-270 DIAS	70%





A partir del día 271 el trabajador no recibirá el complemento de empresa en ninguno de los supuestos.

Si la causa principal del accidente es por una imprudencia o temeridad del trabajador o trabajadora por un acto doloso de manera deliberada y se acredita a través de la investigación del accidente no corresponderá complemento. Esta investigación deberá ser acreditada por la persona técnica de PRL del servicio de prevención y supervisado por el Comité de prevención Seguridad y Salud de la empresa.

Cuando coincida la situación de IT total o parcialmente con el periodo de vacaciones establecido en el calendario laboral, el personal disfrutará ese periodo de vacaciones posteriormente, fijándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre Empresa y Persona Trabajadora según lo acordado en el art 38 del ET.

Artículo 20º.- AYUDAS SOCIALES

Toda la plantilla de esta Empresa, percibirá las siguientes cantidades.

- A. Por matrimonio o pareja de hecho inscrita en Registro administrativo o certificado de convivencia debidamente acreditado, una gratificación especial de 103,55€ / Brutos para el año 2024
- B. Por nacimiento o adopción de hijo o hija, debidamente justificado, una gratificación especial de 207,10€. / Brutos para el año 2024
- C. Por Complemento Familiar- 93,20€ mensuales. / Brutos para el año 2024

Todos los complementos anteriores se revisarán anualmente con el mismo incremento salarial pactado para el salario base

Artículo 21º.- AYUDA ESCOLAR Y DE GUARDERIA

La Empresa contribuirá con 103,55 euros brutos anuales para el año 2024 por cada hijo o hija en edad escolar, hasta la finalización de la Enseñanza Escolar Obligatoria. También disfrutarán de esta ayuda las personas que, teniendo hijos o hijas en edad preescolar, acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa será percibido solamente por uno de ellos. Será obligatorio el justificante que acredite dicha situación solamente para guarderías y jardín de infancia. El personal de reciente incorporación deberá justificar esta situación. Esta cantidad se abonará en el último trimestre de cada año.

Este complemento se revisará anualmente con el mismo incremento salarial pactado para el salario base

Artículo 22º.- AYUDA POR HIJOS O HIJAS CON DISCAPACIDAD

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que tengan algún hijo o hija, u ostenten la custodia legal de una persona con discapacidad, (excepto padres y madres





de ambos cónyuges) debidamente acreditado por la Administración Competente, percibirán, una ayuda mensual de 207,10€ brutos, siempre que la persona discapacitada, no realice trabajo retribuido alguno por cuenta ajena o propia o que, realizándolo, no perciba ingresos superiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en esta Empresa, solamente se percibirá esta ayuda a través de uno de ellos.

Este complemento se revisará anualmente con el mismo incremento salarial pactado para el salario base

Artículo 23º.- FONDO DE AYUDA SOCIAL Y SEGURO COLECTIVO

Se establece una dotación por parte de la Empresa de tres mil (3.000,00) € Brutos por año y durante la vigencia del presente convenio. La Empresa se compromete, abonando la totalidad de su importe, a renovar la póliza colectiva de seguro de vida-accidente que tiene contratada y que comprende a toda la plantilla para los casos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta. La indemnización por ambos casos será de 6.000 € Brutos según las condiciones establecidas en dicha póliza.

Artículo 24º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa a través del servicio de lavandería que tiene contratado se compromete a facilitar, mantener y renovar cuando sea necesario el uniforme laboral que incluye camisetas, sudaderas, pantalones y calzado, pudiendo disponer cada persona de al menos 3 juegos de ropa en perfecto estado de uso.

CAPITULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

La persona trabajadora, previo aviso con el máximo tiempo posible y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- A. Por matrimonio o formalización de pareja de hecho a través de registro público, doce días laborables, ampliables hasta un máximo de cinco días laborables más sin retribución.
- B. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o





parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días laborables, estos serán ampliables a un máximo de seis días, si se justifica desplazamiento fuera de la comunidad autónoma. Ampliables a tres días laborables más sin retribuir.

En el supuesto de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, debidamente justificado, de cónyuge o pareja de hecho, hermanos y hermanas, hijos e hijas, padres y madres, padres políticos y madres políticas, los días que se generen, se podrán disfrutar de forma no consecutivas, previo aviso a la Empresa de las fechas del disfrute.

- C. Por fallecimiento, del cónyuge o pareja de hecho, hermanos y hermanas, hijos e hijas, padres y madres, padres políticos y madres políticas, tres días laborables, ampliables a un máximo de cuatro días laborables si se justifica desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma y de seis días laborables, si se justifica desplazamiento fuera de la misma. Ampliables a tres días laborables más sin retribuir.
- D. Por fallecimiento, de abuelos y abuelas, nietos y nietas, hijos políticos e hijas políticas, hermanos políticos y hermanas políticas, de ambos cónyuges, o pareja de hecho, dos días laborables, ampliables hasta un máximo de cuatro días laborables si se justifica desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma y cinco días laborables, si se justifica desplazamiento fuera de la misma. Ampliables a tres días laborables más sin retribuir.
- E. Por fallecimiento / entierro, enfermedad grave u hospitalización, debidamente justificada, de tíos, tías y sobrinos y sobrinas de ambos cónyuges o pareja de hecho, un día laborable, ampliable hasta un máximo de dos días laborables, si se justifica desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma y cuatro días laborables, si se justifica desplazamiento fuera de la misma.
- F. Por traslado de domicilio habitual un día laborable, y dos días laborables, si es fuera de la provincia. debiéndolo justificar con el certificado de empadronamiento u otro documento oficial equivalente.
- G. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no admita demora, debidamente justificado.
- H. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia o acompañando a hijos, hijas, padres y madres en horas coincidentes con la





jornada laboral y con un tope máximo por consulta de tres horas para médico de familia y cuatro horas para el especialista, debidamente justificado.

- I. Por matrimonio debidamente justificado, de padres, madres, hijos, hijas y hermanos o hermanas de ambos cónyuges o pareja de hecho, un día laborable, si el desplazamiento es dentro de la Comunidad Autónoma y dos días laborables, si es fuera de la misma.
- J. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada laboral.
- K. Quien opte por la acumulación del permiso de cuidado de lactante, previa solicitud de 21 días, tendrá derecho a 16 días laborables antes de que el menor cumpla los 12 meses

Artículo 26º.- EXCEDENCIAS

Toda la plantilla trabajadora afectada por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, siempre que acrediten, al menos, un año de antigüedad en la Empresa. A tal efecto no se computarán las excedencias por maternidad.

La petición del reintegro deberá efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito de forma fehaciente, dirigido a la Dirección de la Empresa. Una vez recibida dicha petición por parte de la misma, ésta dispondrá de un plazo máximo de sesenta días para que la persona trabajadora se incorpore a su puesto de trabajo u otro de similares características y en las mismas condiciones económicas.

No se computará el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad, excepto en los casos contemplados en la legislación vigente al respecto del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.

Durante el tiempo que dure esta situación, la persona trabajadora no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajos por cuenta ajena en las actividades que se incluyen en la rama de alimentación y especialmente en caramelos, chicles, confites, golosinas y alimentación funcional.

No podrá concederse una segunda opción de excedencia, hasta que hayan transcurrido, al menos, cuatro años desde el final de la anterior excedencia.





CAPITULO VI

CONTRATOS DE TRABAJO, INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 27º.- PROMOCIÓN INTERNA

La Empresa, promoverá la promoción interna de toda la plantilla, para lo cual tomará como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, conocimiento del puesto de trabajo a desempeñar, experiencia laboral, índice individual de absentismo, formación académica, haber desempeñado funciones de superior categoría y haber superado las pruebas que al respecto se establezcan.

Las plazas existentes deberán ser cubiertas por personal de la Empresa. Solo en el caso de que no hubiera aspirantes o no reunieran los conocimientos necesarios, podrá la Empresa recurrir a personal externo.

Las vacantes a cubrir serán comunicadas a la Representación social con una semana de antelación garantizando la transparencia del proceso e informando puntualmente del desarrollo y de la decisión final tomada a los miembros del Comité designados a tal fin. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses seguidos durante un año o a ocho meses durante dos años, se adjudicará a la persona trabajadora automáticamente la categoría que viniese desarrollando en dicho trabajo.

El personal a petición de la Empresa deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Por necesidades circunstanciales, transitorias e imprevisibles, la Empresa podrá destinar a una persona a realizar trabajos de categoría profesional inferior a aquellas a las que está adscrito, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, seguirá percibiendo su salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría. Esta situación no podrá prolongarse más que por dos meses ininterrumpidos. Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento la representación social.

Artículo 28º.- JUBILACIÓN PARCIAL

Todos/as trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la Ley (edad, cotización, antigüedad y cuantos hubiera), tendrán derecho a solicitar el acceso a la Jubilación Parcial en los siguientes términos:





- Cada trabajador/a interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la dirección de empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, los trabajadores/as con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con una antelación de doce meses.
- Respecto a las solicitudes que cumplan con los requisitos anteriores, la dirección de la empresa evaluará la petición de jubilación parcial y la contratación de otro empleado/a bajo la modalidad de contrato de relevo, salvo que el trabajador/a haya alcanzado la edad legal de jubilación.
- Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación preferentemente a jornada completa y siempre que sea posible de entre colectivos como jóvenes, mujeres o discapacitados.
- El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente, salvo que la empresa y el/la trabajador/a acuerden un porcentaje inferior.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador/a jubilado/a, será de mutuo acuerdo y se determinará el horario a realizar o la acumulación de la misma, ajustándose a los siguientes parámetros:

- a) La jornada será la ordinaria en la empresa y por tanto no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
- b) En cualquier caso, al trabajador/a jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su grupo profesional.

Artículo 29º. - PERÍODOS DE PRUEBA

Solo se entenderá que el personal está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Las admisiones del personal que se efectúen de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada persona trabajadora sea destinada, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

1. Personal de Dirección, Personal Técnico titulado y Responsables de Departamento: 6 meses.
2. Personal Técnico no titulado: 2 meses.
3. Personal administrativo: 2 meses.
4. Especialistas y personal no cualificado: 15 días.

Artículo 30º.- CONTRATACIÓN Y EMPLEO





Ambas partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en Boston Nutraceutical, siendo un propósito prioritario el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación indefinida, de acuerdo a las necesidades estructurales de la empresa.

En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación social, se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

En el primer trimestre de cada año se establecerá una reunión entre Empresa y Representación social para determinar las cuotas de estabilidad oportunas para cada año que se negociará en función de los datos de contratación temporal del año anterior y las previsiones de crecimiento que se esperen para cada año.

Cuando así lo requieran las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, ésta podrá atender y cubrir las mismas por medio de Contratos de Duración determinada. Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las citadas causas

Con esta medida ambas partes pretenden dotar de una mayor estabilidad en el empleo a la planta de Valladolid, así como dotar a la fábrica de los sistemas de flexibilidad necesarios para adaptarse a las oscilaciones de la demanda de mercado y asegurar una cualificación y conocimiento del proceso productivo que redunde en una mejora de la productividad y seguridad y salud laboral.

Se aplicará el contrato de relevo por jubilación, según normativa vigente en cada momento.

CAPITULO VII FORMACION

Artículo 31º.- FORMACIÓN DEL PERSONAL

La formación en la Empresa es el proceso formal de transmisión de conocimientos, actitudes y aptitudes orientado a la mejora continua y la obtención de resultados de toda la plantilla de la Empresa, no pudiendo computarse dicha formación en un tiempo inferior a diez horas por persona y año.

En el supuesto de que la Empresa considere que la formación es necesaria e imprescindible para el desarrollo profesional del personal, ésta se realizará dentro de la jornada laboral o fuera de ella. En este último caso, será siempre voluntaria y tendrá una compensación económica equivalente a una hora extra normal por hora de formación o





tiempo de descanso equivalente previo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora.

Se determinará, en mutua colaboración, dentro del primer trimestre de cada año la elaboración de un Plan de Formación del personal en todas las categorías, que discrecionalmente, y en función de las necesidades por puesto de trabajo, designe la Empresa.

CAPITULO VIII

CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 32º.- CALIDAD

Conscientes Empresa y plantilla, que para el futuro de la misma tiene la calidad de nuestros productos, las dos partes se comprometen a colaborar en la consecución de los máximos objetivos y en la elaboración de procedimientos para un plan de calidad, así como las normas de MERCADALIA a las cuales esta Empresa está supeditada, teniendo conocimiento de las mismas la representación social.

Artículo 33º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La empresa y la representación social son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en la empresa, de fomento de la información a la plantilla, de formación de los trabajadores y trabajadoras y especialmente de sus representantes.

Principios de la acción preventiva:

1. Normativa aplicable. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y modificaciones posteriores, de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.
2. Principios generales: La empresa está obligada a garantizar la seguridad y salud de la plantilla en todos los aspectos relacionados con el trabajo, cumpliendo con los requisitos de MERCADALIA. El personal se compromete a cumplir todas las normas precisas en materia de seguridad y salud que la empresa determine y a la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud.

Ambas partes asumen los siguientes Compromisos:





1. Planificar la acción preventiva en la empresa con la intervención de la representación social.
2. Adoptar las medidas de protección necesarias para la prevención de los riesgos laborales.
3. Realizar acciones formativas para toda la plantilla y en especial para el Comité de Seguridad y Salud.
4. Integrar la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa en todos sus niveles.
5. Integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa, atribuyendo a todos ellos la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Artículo 34º.- MEDIO AMBIENTE

Empresa y Representación Social reconocen la necesidad de reducir el impacto ambiental que se está generando como consecuencia de la actividad que se realiza dentro de la Empresa y se decide colaborar por ambas partes para conseguir estos fines.

La Empresa por su parte se compromete a realizar periódicamente estudios de impacto ambiental e informar de estos al Comité. La Empresa redactará un comunicado resumido para información de todo el personal sin carácter técnico que deberá contener los problemas ambientales, consumos de energía, materias primas, política y objetivos ambientales de la Empresa, así como determinar su relación o desviación con la política ambiental de MERCADALIA.

CAPITULO IX

PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 35º.- PRODUCTIVIDAD y MEJORA CONTINUA

Conscientes Empresa y plantilla de la necesidad de una mejora global, de la eficacia del sistema productivo en todo el ámbito de la Empresa, consideran como objetivos a alcanzar, los siguientes:

1. Optimizar la capacidad productiva, de acuerdo con los planes a elaborar conjuntamente y que se implantarán con la necesaria progresividad, tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.
2. Establecimiento de sistemas de medición, adecuados a las circunstancias de la Empresa, que permitan llevar a cabo el seguimiento de los planes que se





elaboren, desarrollando un procedimiento general de sugerencias y mejoras de sistemas de trabajo que motive y premie las iniciativas del personal que haya colaborado con la aportación de dichas ideas y que se regirá por el procedimiento elaborado.

3. La empresa tiene como principal herramienta de trabajo la mejora continua tanto para el correcto aseguramiento en el control de los procesos como del desarrollo permanente de toda la plantilla. Todo ello asegura la competitividad de nuestra empresa la calidad de nuestros productos y la seguridad del personal en sus condiciones de trabajo.

Artículo 36º.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento, del problema que plantea el absentismo y entienden que, para su reducción, es necesario actuar tanto en la permanencia de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo, como en las mejoras de los servicios médicos de Empresa y Servicios de Prevención y Seguridad y Salud en el trabajo. Para conseguir estos objetivos, ambas partes acuerdan:

El personal que no hubieran faltado al trabajo durante el año natural anterior podrá disfrutar de un día de reducción de jornada. A estos efectos tendrá la consideración de ausencia al trabajo:

- Faltas sin justificar
- Enfermedad común
- Tiempo indispensable consulta médica propia y acompañamiento de familiar con un tope de 12 horas
- Dos licencias anuales por cualquier de las siguientes causas:
 - o Fallecimiento y hospitalización de abuelos/as, nietos/as, tios/as y sobrinos/as tanto por consanguinidad como por afinidad
 - o Traslado de domicilio
 - o Deber inexcusable de carácter público y personal
 - o Matrimonio de padres, madres, suegros, suegras, hijos, hijas y hermanos y hermanas por consanguinidad y afinidad
 - o Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o preparación psicológica para adopción
 - o Fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente de convivientes
 - o Lactancia

Se reconoce, así mismo, la necesidad de cuantificar y catalogar las causas de la no presencia del personal en el puesto de trabajo.





CAPITULO X

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 37º.- ACCIÓN SINDICAL

Garantías sindicales. - Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá del permiso por horas sindicales que señala el Estatuto de los Trabajadores en función de la plantilla de la empresa. Entre los miembros del Comité de Empresa se podrán ceder las horas sindicales que les correspondan en beneficio de cualquiera de sus miembros, previa comunicación a la empresa, pudiéndose acumular por periodos anuales. Queda excluido de este tiempo el invertido en reuniones a instancia de la Empresa, reuniones periódicas con la misma y el empleado en convocatorias oficiales por la autoridad laboral o sindical, y las horas sindicales utilizadas fuera de la jornada laboral, se computarán como realizadas dentro de la misma, sustituyéndose por tiempo de descanso.

En función de las necesidades productivas y siempre que sea posible, la utilización de las horas sindicales será comunicadas a la empresa con la mayor antelación posible.

El tiempo utilizado por los delegados y las delegadas de Prevención para el desempeño de sus funciones, se registrará por lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre y modificación posterior, de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, (Artículo 37). En función de las necesidades productivas y siempre que sea posible, la utilización de las horas, serán comunicadas a la Empresa con la mayor antelación posible.

Los sindicatos que tengan una representación superior al 10 % en el Comité de Empresa, podrán instar la constitución de Secciones Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Derecho a sindicarse. - Se adaptará a lo dispuesto en la Legislación vigente y normas complementarias. La Empresa facilitará la retención en nómina de la cuota sindical. Las Empresas respetarán el derecho de la plantilla a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido. No se podrá supeditar el empleo de una persona a la condición de que se afilie o no a un Sindicato legal.

No podrá la Empresa despedir ni sancionar a ninguna persona por causas de su afiliación sindical legal.

Artículo 38º.- PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ambas partes, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, tienen ya tramitado y registrado





un PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS donde consta:

- Informe de diagnóstico de la empresa
- Objetivos cualitativos y cuantitativos
- Resultados de la auditoría retributiva
- Medidas de actuación
- Partes que lo conciertan
- Calendario de actuaciones
- Seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Registro retributivo
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contiene
 - o Declaración de principios
 - o Acoso sexual
 - o Acoso por razón de sexo
 - o Medidas preventivas
 - o Protocolo. Procedimiento de actuación
 - o Confidencialidad de la investigación

Artículo 39º.- GRUPOS PROFESIONALES

A todo el personal titulado que desempeñe su trabajo dentro de las especificaciones correspondientes al mismo, la Empresa lo encuadrará en el grupo adecuado a su título.

- A. GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICOS/AS Y ADMINISTRATIVOS/AS: Estará encuadrado en este grupo:
 - a. Quien esté en posesión de un título universitario y desempeñe en la empresa funciones propias de su titulación o quien realice funciones de gerencia o dirección (Técnico/a Superior, Jefe/a Departamento y Técnico/a de Grado Medio).
 - b. El personal que, sin titulación universitaria, pero con la experiencia y destreza suficiente en la materia desempeñe funciones técnicas, informáticas o administrativas (Técnico/a Especialista y Técnico/a Auxiliar).
- B. GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y OFICIOS VARIOS
Estará encuadrado en este grupo el personal que preste sus servicios en fábrica en tareas de producción o almacén de acuerdo a la siguiente clasificación:
 - a. Encargado/a de Sección: Asume la responsabilidad del proceso productivo de varias líneas, coordinando a los diferentes equipos.





Gestiona los turnos y equipos conociendo las polivalencias del personal y las especificaciones de cada línea y producto.

Lidera a escala de fábrica el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo), con especial atención en los sistemas de calidad que afectan a sus procesos.

- b. Supervisor/a de Sección: Participa en la organización del proceso productivo de varias líneas, colabora en la coordinación de los diferentes equipos. Sustituye al encargado/a de Sección cuando es necesario.

Participa activamente en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo), con especial atención en los sistemas de calidad que afectan a sus procesos.

- c. Oficial/a de primera: Asume la responsabilidad del proceso productivo coordinando al equipo de los trabajadores de línea. Realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, requiriendo el uso de maquinaria y equipos y métodos complejos.

Participa en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo), con especial atención en los sistemas de calidad que afectan a sus procesos.

En el caso de posiciones no relacionadas directamente con el proceso productivo podrán considerarse como oficialía de primera, las posiciones que requieran un especial grado de autonomía, responsabilidad y complejidad a pesar de no requerir la coordinación de un grupo de personas. Esto se refiere también almacén y Materias primas.

- d. Oficial/a de segunda: Asume la responsabilidad del proceso productivo realizando trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, requiriendo el uso de maquinaria, equipos y métodos complejos. Sustituye al oficial/a de primera de la línea cuando es necesario.

Participa en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo).

- e. Especialista: Realiza trabajos de ejecución autónoma rutinarios pudiendo requerir el uso de maquinaria, equipos y métodos no complejos. Participa en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso



productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo).

- f. Ayudante: Realiza trabajos simples y repetitivos que no requieren un periodo largo de formación y experiencia, pudiendo incluir el uso de máquinas sencillas. Participa en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo).

C. GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO: Estará encuadrado en este grupo el personal que preste sus servicios con labores de mantenimiento de procesos y maquinaria, según la siguiente clasificación:

- a. Encargado/a de Sección: Asume la responsabilidad del buen funcionamiento de las líneas, coordinando a los diferentes equipos. Gestiona los turnos y equipos conociendo las polivalencias del personal y las necesidades tanto preventivas como correctivas de cada línea. Lidera a escala de mantenimiento el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo), con especial atención en los sistemas de calidad que afectan a sus procesos.
- b. Oficial/a de primera: Asume la responsabilidad del mantenimiento de las líneas primando la producción, pero con total colaboración. Toma decisiones para el correcto desempeño de sus funciones valorando la seguridad, la calidad y el coste de los trabajos a realizar. Realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, requiriendo el uso de herramientas y maquinaria compleja, acreditando para ello una formación adecuada o experiencia equivalente. Participa desde el área de mantenimiento en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo), con especial atención en los sistemas de calidad que afectan a sus procesos.
- c. Oficial/a de segunda: Asume la responsabilidad del mantenimiento de las líneas primando la producción, pero con total colaboración. Realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento, requiriendo el uso de herramientas y maquinaria compleja, acreditando para ello una formación adecuada o experiencia equivalente. Participa desde el área de mantenimiento en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes,





- servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo), con especial atención en los sistemas de calidad que afectan a sus procesos.
- d. Ayudante: Realiza trabajos simples y repetitivos que no requieren un periodo largo de formación y experiencia, pudiendo incluir el uso de máquinas sencillas. Participa desde el área de mantenimiento en el proceso de mejora continua en todos los aspectos del proceso productivo (Calidad, costes, servicio al cliente, seguridad, medioambiente y ambiente de trabajo), con especial atención en los sistemas de calidad que afectan a sus procesos.

Artículo 40º.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 41º.- GRADUACION DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42º.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
2. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.





9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 43º.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
13. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas restringidas.





14. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, en función de la responsabilidad del puesto o de las tareas encomendadas en ese momento podrá ser considerada muy grave.

15. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 44º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

7. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los responsables, compañeros/as, subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, etc., incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.





14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el punto anterior.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

19. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 45º.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de cualquier falta, independientemente de su graduación requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y a la representación social al mismo tiempo que a la persona afectada.

REGIMEN DE SANCIONES





a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 46º.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de reincidencia y/o reiteración de faltas no se tendrán en cuenta, atendiendo a su graduación, aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves 6 meses.

Faltas muy graves 1 año.

Artículo 47º. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

La empresa por razones de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, podrá negociar con la representación legal la inaplicación del Convenio Colectivo respecto a las materias expuestas en el art 82.3 del vigente ET. Estas circunstancias deberán ser expuestas junto con la documentación acreditativa a dichos representantes. Para acogerse a este procedimiento la empresa deberá seguir el procedimiento establecido en el art 82.3 del vigente ET o norma que en su caso pueda dictarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA - PRIVACIÓN DE LIBERTAD

En el caso de privación de libertad de una persona trabajadora y hasta que recaiga sentencia firme, la Empresa reservará a la persona su puesto de trabajo, quedando supeditado su puesto de trabajo durante el referido periodo y considerándose al efecto por esta situación, como excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.





En ningún caso la ausencia de la persona trabajadora por causa de privación de libertad en los términos arriba indicados será causa de despido. La empresa podrá contratar durante su ausencia a una persona para que ocupe interinamente su puesto.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la Empresa su puesta en libertad en los quince días siguientes a que aquella se produzca, reincorporándose a la vida laboral antes de los quince días siguientes a su puesta en libertad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA - NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, al Laudo Arbitral de fecha 29 de Marzo de 1.996 para las Industrias de Alimentación y en el contrato de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA - COMISIÓN PARITARIA

Con independencia de las atribuciones fijadas por la legislación vigente a la jurisdicción competente, y en cumplimiento de lo que establece el art 86 del vigente ET, se establece, para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio Colectivo, una comisión paritaria que estará compuesta por dos vocales representantes de la Empresa y cinco vocales en representación de los trabajadores y trabajadoras designándose tales representantes por ambas partes de entre los intervinientes en la negociación del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA. - TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Las políticas de seguridad de la información y de protección de datos de carácter personal se encuentran en la base de datos de la compañía y son de obligado cumplimiento. La compañía, por naturaleza y exigencia de la relación laboral, tiene acceso a datos de carácter personal de los trabajadores, y como responsable de su tratamiento adoptará cuantas medidas de protección y confidencialidad resulten aplicables, así como el secreto profesional de aquellas personas que intervengan en esas tareas, sin limitación temporal alguna.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA. – IGUALDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL PERTENECIENTE AL COLECTIVO LGTBI

La empresa velará activamente de forma especial por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI, en particular, asegurando la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo y a la promoción profesional; estableciendo medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/27

Lunes, 10 de febrero de 2025

Pág 35

del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género; adecuando la documentación e identificaciones internas (carnets, pases, accesos, etc.) a la diversidad; procurando la implantación de uniformes unisex, y/o facilitando la opción de elegir el más coherente con el género autopercibido por la persona afectada; y gestionando la disposición del tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans, tiempo que será no retribuido o recuperable (todo ello en base al RD 1026/2024).

ANEXO I – TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024

CATEGORÍA		SALARIO BASE MENSUAL	PLUS ACTIVIDAD MENSUAL	RETRIBUCION ANUAL	PREC H EXTRA NORMAL	PREC H EXTRA ESPECIAL	COMP TRIEN H EXTRA NORMAL	COMP TRIEN H EXTRA ESPECIAL
Técnicos/as:								
Técnico/a Superior y Jefe/a Departamento	1	1.772,08	236,30	30.125,77	21,29	27,91	1,27	1,67
Técnico/a de Grado Medio	2	1.257,73	177,80	21.532,88	15,09	19,81	0,89	1,19
Técnico/a Especialista	4	1.225,18	158,83	20.760,14	13,81	18,10	0,84	1,09
Técnico/a Auxiliar	7	1.038,64	69,99	16.629,53	12,49	16,36	0,75	0,98
Administrativo/as:								
Jefe/a Administración	1	1.910,99	254,59	32.483,68	21,29	30,10	1,28	1,81
Técnico/a Administrativo/a	3	1.439,55	191,84	24.380,88	15,96	22,55	0,95	1,35
Oficial/a de 1ª	5	1.339,48	188,94	22.926,27	14,90	21,08	0,89	1,27
Oficial/a de 2ª	5	1.263,28	146,11	21.140,86	14,09	19,87	0,85	1,19
Auxiliar	7	1.120,01	75,69	17.935,42	12,49	17,62	0,75	1,06
Telefonista	7	1.120,01	75,69	17.935,42	12,49	17,62	0,75	1,06
Personal de Producción y Oficios Varios								
Encargado/a de Sección	4	1.481,97	191,56	25.102,99	17,80	23,33	1,07	1,40
Supervisor/a de Sección	4	1.271,22	228,95	22.502,50	15,28	19,99	0,92	1,20
Mantenimiento								
Encargado/a de Sección	4	1.518,48	236,54	26.325,25	18,22	23,89	1,09	1,43
Oficial/a de 1ª	8	40,05	8,33	20.919,94	14,58	19,12	0,87	1,15
Oficial/a de 2ª	8	37,85	6,27	19.252,33	13,78	18,05	0,82	1,08
Especialista	9	34,86	4,27	17.245,21	12,69	16,63	0,76	1,00
Limpieza	10	33,57	3,22	16.317,39	12,22	16,03	0,73	0,96
Ayudante	9	30,11	3,47	14.824,07	9,53	12,50	0,58	0,75

Plus Transp.Jornada Partida	104,81
Plus de Turnicidad/Disponibilidad	3,37
Prima de Arranque	7,77
Compl Personal Art.20 C	93,20
Compl Personal Art.15 E	72,49
Compl Personal Art.15 F / Jornada flexible	88,02
Plus nocturnidad	increment 3,55%
Plus J Irregular	59,02
Plus J Irregular II Ciclo	88,02

ID DOCUMENTO: Ce3w2i4p7mFlJctGIgPzQk7xqVo= Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica