

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 30 de septiembre de 2016 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Vega Esla](#) para los años 2015-2018 (n.º convenio 24004532012009).

Vista el acta, de fecha 29 de agosto de 2016, de firma del Convenio Colectivo de trabajo de empresa Sociedad Cooperativa Vega Esla para los años 2015-2018 (n.º convenio 24004532012009) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1995), en la Orden, de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 24 de septiembre de 1997), y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996), con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2-c del Decreto 2/2015, de 7 de julio (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 30 de septiembre de 2016.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA COOPERATIVA VEGA ESLA 2015/2018

Capítulo 1.–Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales en la Cooperativa Vega Esla.

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Cooperativa Vega Esla en virtud de un contrato de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El Convenio colectivo estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2018.
2. El régimen de los derechos retributivos del Convenio colectivo retrotraerá su eficacia al día 1 de enero de 2015.
3. De resultar diferencias salariales subsiguientes a la aplicación de las determinaciones del Convenio en material salarial, serán pagadas por la empresa en el plazo de tres meses desde su firma.

4. Forma y condiciones de denuncia del convenio.

(I) La vigencia del Convenio colectivo se prorrogará por períodos de un año si el Convenio no es denunciado con un mes de antelación al vencimiento de su eficacia temporal.

(II) La denuncia del Convenio deberá efectuarse a medio de documento escrito y ser notificada a la otra parte.

(III) La parte que denuncie la vigencia del contrato expresará detalladamente en la comunicación la legitimación que ostenta y las materias que hayan de ser objeto de negociación en función de su iniciativa.

(IV) Esa misma parte cumplirá las obligaciones de comunicación a la autoridad laboral competente en relación con la negociación colectiva.

5. Plazo máximo para el inicio de la negociación.

(I) Denunciada la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación.

(II) La parte que denuncie la vigencia del Convenio colectivo deberá entregar a la otra parte una propuesta de Convenio dentro de la primera mitad del plazo de constitución de la Comisión Negociadora.

(III) En la sesión de constitución de la Comisión Negociadora se establecerá un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar en un plazo máximo de quince días a contar desde esa constitución.

(IV) La respuesta a la propuesta de Convenio deberá ser notificada dentro de la primera mitad del plazo de iniciación de la negociación si no lo hubiese sido en el momento de la constitución de la Comisión Negociadora.

6. Plazo máximo para la negociación.

(I) El plazo máximo de negociación será de doce meses desde la constitución de la Comisión Negociadora.

(II) Agotado el plazo de negociación sin acuerdo entre las partes negociadoras, estas se someterán a un arbitraje dentro del acuerdo Regional de Solución Extrajudicial de conflictos laborales.

(III) El Convenio colectivo denunciado mantendrá su vigencia prorrogada hasta el dictado del laudo arbitral.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible para su aplicación y serán consideradas globalmente como tal unidad.

2. La anulación o declaración de inaplicación por el orden social de la Jurisdicción de alguno de los artículos o apartados de los artículos o anejos de este Convenio colectivo tendrá el efecto de la pérdida inmediata de la eficacia del Convenio colectivo en su totalidad para el inicio de un nuevo procedimiento de negociación colectiva.

3. La negociación colectiva lo será por un período máximo de tres meses. Vencido el plazo de negociación sin acuerdo entre las partes, estas se someterán a un arbitraje en los términos del artículo 3 inmediato anterior.

4. Durante el desarrollo del procedimiento de negociación se aplicarán las condiciones de trabajo que sean contenido individual de cada uno de los contratos el día inmediato anterior a la entrada en vigor del Convenio que ha perdido su eficacia, sin perjuicio de la retroacción de efectos que pueda convenirse para el nuevo Convenio colectivo que sea aprobado.

5. Y, sin perjuicio de ese régimen de retroacción, durante este período de tiempo se aplicarán las determinaciones del Convenio sobre las que haya recaído un pronunciamiento expreso de declaración de invalidez. La aplicación lo será con un carácter provisional a los efectos de la definitiva determinación de condiciones de trabajo en función del contenido del nuevo convenio colectivo y de su régimen de vigencia y aplicación temporal.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

1. Se respetarán los derechos laborales que tengan la naturaleza de condiciones más beneficiosas con una causa contractual de naturaleza individual y que hayan sido individualmente adquiridas por los trabajadores afectados por el Convenio colectivo, sin perjuicio de que sean compensados y absorbidos por las condiciones recogidas en el Convenio con apreciación de condiciones laborales homogéneas en cómputo global y anual. La relación de homogeneidad existirá siempre entre las condiciones de naturaleza retributiva.

2. Un convenio colectivo no será considerado una fuente de condiciones más beneficiosas a los efectos de la aplicación de este artículo.

Capítulo II.—Organización del trabajo

Artículo 6. Facultad de dirección.

1. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

2. La empresa cumplirá las determinaciones del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que resulten de aplicación.

3. Para los supuestos en los que la modificación sustancial de condiciones de trabajo adoptada por decisión de la empresa dé lugar a la rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador afectado, la indemnización será de treinta días de salario por año de servicio con el máximo de una anualidad del salario regulador.

Capítulo III.—Régimen de trabajo

Artículo 7. Jornada laboral.

1. Jornada de trabajo.—El número de horas ordinarias de trabajo durante los años de vigencia del Convenio será de 1.760 horas en cómputo anual.

2. Horarios de trabajo.—Se mantienen los horarios de trabajo y el régimen de horario de trabajo que se aplica actualmente en la empresa.

- Horario partido de 09.00 a 14.00 horas y 16.00 a 18 1/2 horas, de lunes a viernes, como horario general para todo el personal con la peculiaridad del horario especial para el personal de producción que se dirá.

- Trabajo rotatorio el sábado de 09.00 a 13.00 horas con presencia cada sábado de uno de los trabajadores que ostentan las categorías de Jefe de Compras-Ventas, Oficiales administrativo y Encargado, y otro entre los que ostentan la categoría de Oficial y Especialista.

3. Teniendo en cuenta los requerimientos de la actividad de tratamiento y comercialización de productos perecederos como la leche de vaca y de oveja, así como la fabricación de quesos, a los operarios encargados de tales cometidos se les podrán establecer horarios diferentes de los horarios tipo que han sido definidos cuando concurren necesidades de índole productiva u organizativa.

4. En los supuestos de necesidades coyunturales de producción, la empresa podrá modificar los horarios de trabajo del personal de producción durante el tiempo necesario para la solución de tales necesidades. A tales efectos, deberá contar inicialmente con el consentimiento de los trabajadores afectados; en caso de falta de acuerdo, la empresa podrá modificar los horarios de trabajo de conformidad con lo establecido en la normativa laboral en vigor.

5. El cumplimiento del límite anual se conseguirá en su caso con la asignación de días enteros de descanso en las fechas en las que las necesidades productivas y el nivel de actividad en la empresa lo permitan.

6. En aquellos supuestos en los que no se efectúe la compensación con tiempo de descanso y ello no sea imputable al trabajador por ausencia de iniciativa al respecto o por su iniciativa en la

elección de días de descanso en los que las necesidades productivas y el nivel de la actividad de la empresa justifiquen la oposición de la empresa a la elección, el exceso de horas trabajadas que resulte será compensado con el pago al trabajador con la nómina del mes de enero del año inmediato posterior al vencido de tales horas como horas extraordinarias del artículo 8 apartado 5 de este Convenio con aplicación del factor 1,5.

7. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo»), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

8. Una vez conocido el calendario laboral aprobado por la Comunidad Autónoma para cada uno de los años naturales de vigencia del Convenio, la empresa elaborará un calendario laboral anual que comunicará al representante de los trabajadores y que estará expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 8.—Fiestas locales.

Las festividades locales de carácter retribuido y no recuperable no serán las de la localidad de situación de las instalaciones de la empresa sino el día 15 de mayo y una de las festividades de la localidad de residencia de cada trabajador.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

1. Serán horas extraordinarias estructurales o por causa de fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

2. Las horas extraordinarias del apartado 1 inmediato anterior no serán consideradas a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

3. De conformidad con el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, y dentro de los límites del apartado 2 del mismo artículo, serán horas extraordinarias de realización obligatoria las necesarias, para atender los siguientes trabajos:

- Para reparar averías que pudieran ocasionar la interrupción de la actividad productiva.
- Para proveer de materias primas a las fábricas cuando pudieran faltar para su funcionamiento ininterrumpido.
- Para sustituir ausencias imprevistas de trabajadores en los cambios de turnos y por un máximo de una hora.
- Para el abastecimiento de alimentos a explotaciones agropecuarias cuando este se hubiera producido por circunstancias ajenas a la propia industria.

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo que autorice la legislación vigente, no computándose a tales efectos aquellas que den lugar a su compensación con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

5. Por mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por hora trabajada.

En defecto de tal compensación se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$((\text{Salario base año} + \text{pagas extraordinarias} + \text{Antigüedad año}) / \text{Horas anuales de trabajo}) \times 1,5$$

6. Las horas extraordinarias realizadas en festivos de ámbito nacional, autonómico, local y aquellas realizadas entre las 22 horas y las seis horas (nocturnas) se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente: $((\text{Salario base año} + \text{pagas extraordinarias} + \text{Antigüedad año}) / \text{Horas anuales de trabajo}) \times 1,75$.

Artículo 10. Vacaciones.

1. Los trabajadores tendrán 22 jornadas de trabajo de vacaciones que serán retribuidas con el cien por cien del salario base y antigüedad y el plus de asistencia diario correspondiente a cada uno de esos 22 días. Los devengos por otros conceptos retributivos diferentes a los mencionados no serán tomados en consideración para el cálculo de la retribución en el período vacacional.

2. Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado y rotando los trabajadores de la plantilla a los efectos de su sustitución.

3. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, a no ser que se pacte otro período entre la empresa y el trabajador.

4. Los trabajadores deberán comunicar a la empresa los períodos de disfrute de las vacaciones de su interés antes del día 15 de febrero de cada año, a los efectos del estudio de las propuestas de la plantilla y del cierre de los calendarios el 1 de marzo del año en curso.

5. La situación de incapacidad temporal se considerará como tiempo efectivamente trabajado para el cálculo de las vacaciones anuales.

6. También se considerará como tiempo efectivamente trabajado a estos mismos efectos el de ausencia por todo tipo de licencias retribuidas y los períodos de ausencia al trabajo con causa en la maternidad.

7. Si la incapacidad temporal sobreviene cuando ya se hubiese comenzado a disfrutar las vacaciones, los días de IT no se computarán como efectivamente disfrutados. La situación de incapacidad temporal, surgida con anterioridad al inicio del periodo vacacional establecido para cada trabajador, dará derecho al señalamiento de un nuevo periodo a partir de la fecha de alta, aunque durante la IT se hubiese agotado el año natural en el que se han generado las vacaciones y siempre que no hayan transcurrido dieciocho meses desde el final del año en el que se hubieran originado.

Capítulo IV.—Excedencias y licencias

Artículo 11.—Excedencias.

1. Se reconocen dos clases de excedencia: la voluntaria y la forzosa.

2. Las situaciones de excedencia son situaciones de suspensión del contrato de trabajo sin derecho a retribución.

3. Podrán solicitar y mantener la situación de excedencia voluntaria los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de la empresa y siempre que no se desarrolle trabajo por cuenta ajena o propia en empresa o actividades del mismo sector económico que la empresa.

4. Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

5. La excedencia voluntaria se concederá en las condiciones definidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia con reserva de puesto de trabajo determinará el cese automático del interino en el supuesto de que hubiera sido contratado para sustituirle, pero este deberá ser avisado al menos con quince días de antelación.

7. La reincorporación en la excedencia voluntaria deberá ser solicitada con dos meses de antelación a la finalización del plazo de excedencia y de no efectuarse dicha solicitud se perderá el derecho al reingreso. En los supuestos de excedencia forzosa por el desempeño de un cargo público, la reincorporación efectiva deberá ser solicitada dentro del plazo de un mes desde el cese en el cargo público.

Artículo 12.—Licencias

1. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo por las causas y durante los períodos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, siendo permisos en los que se mantiene el derecho a la retribución y que se regirán, en su caso, por las precisiones que se contienen en este artículo.

2. El permiso en caso de matrimonio podrá ser disfrutada con acumulación de días correspondientes a vacaciones dentro de la programación de estas que haya sido establecida.

3. El permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores será de tres días de duración. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento con causa en los hechos determinantes del permiso, su duración se ampliará hasta tres días más, ampliación entendida como una extensión máxima cuya duración concreta será el tiempo necesario para el desplazamiento.

4. El permiso por traslado de su domicilio habitual será de dos días.

5. Se disfrutará de permiso por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

6. También se disfrutará de un permiso de un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines, en la fecha de su celebración. Cuando la ceremonia se celebre en localidad distante en más de cien kilómetros y las dificultades del viaje lo requieran, se podrá ampliar la licencia en un día más.

7. Los trabajadores tendrán derecho a permiso no retribuido para acompañar a consulta médica única y exclusivamente a sus hijos y a sus familiares de primer grado de parentesco por consanguinidad

que sean dependientes y estén a su cuidado, previa justificación de las situaciones que habilitan para el disfrute de este permiso.

8. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

9. Los permisos de los apartados 3 y 4 de este artículo y los relativos al cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas y de la aplicación de las deducciones de retribución que resultan de la no concurrencia de los presupuestos de cualquier permiso y de la no justificación de la ausencia o falta al trabajo.

10. El trabajador podrá solicitar un permiso sin derecho a retribución alguna y por asuntos propios que no admitan demora. La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

11. En todo lo que respecta a derechos o situaciones referidas en los apartados anteriores en los que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que la condición de pareja estable con convivencia continuada y suficientemente justificada dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

12. El permiso por lactancia se ejercerá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

13. En los supuestos de reducción de la jornada en media hora o de acumulación en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por maternidad, el derecho de opción deberá ser comunicado a la empresa con catorce días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

Capítulo V.—Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 13. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

1.—Prevención de riesgos laborales

1.1. El trabajador tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene con ocasión de la prestación de sus servicios y frente a los riesgos a que esté expuesto en su puesto de trabajo, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3. La protección frente a los riesgos laborales es responsabilidad del empresario.

1.4. Los trabajadores tienen el deber de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.

1.5. Los trabajadores tienen derecho a participar por medio de su representante legal en el centro de trabajo en la inspección y control de las medidas tomadas para prevenir los riesgos laborales.

1.6. Los derechos de consulta y participación de la representación legal de los trabajadores en la empresa se ejercitarán en su caso en el ámbito de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de manera que la salud y la seguridad de la plantilla de trabajadores de la empresa sea objeto de deliberación y, en su caso, negociación permanente.

1.7. La salud y seguridad de los trabajadores constituye un objetivo básico y primordial de las partes firmantes del presente convenio colectivo, las cuales consideran que, para alcanzarlo, es necesario el establecimiento y la planificación de una acción preventiva cuyo fin sea la reducción o eliminación al máximo posible de los riesgos en origen, a partir de la evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

1.8. En cualquier caso y en cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Vigilancia de la salud

2.1. El empresario garantiza a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

2.2. Los reconocimientos médicos se realizarán con la frecuencia que marquen los protocolos médicos específicos en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

2.3. La empresa compensará a los trabajadores los gastos de desplazamiento de ida y vuelta al reconocimiento médico con una cuantía única de 4 euros. Esta obligación decaerá en el supuesto de que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales asumieran en todo o en parte dichos gastos de desplazamiento.

2.4. Cuando los trabajadores soporten ruidos en la realización de su actividad, la empresa estará a lo dispuesto en el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. La empresa deberá cumplir las exigencias del Real Decreto citado sobre reconocimientos médicos preceptivos, uso obligatorio de protectores auditivos cuando los trabajadores soporten ruidos superiores a 85 dBA, suministro de protectores auditivos para su uso voluntario por los trabajadores para niveles de ruido entre 80 y 85 dBA, así como el resto de acciones preventivas recogidas en la mencionada disposición legal.

3. Limitaciones de peso

3.1. Se procurará no sobrepasar el peso máximo de 25 Kg., indicando en los supuestos de manipulación manual de cargas, pudiéndose manipular cargas de hasta 40 kgs siempre que la tarea se realice en condiciones seguras. Cuando se sobrepasen los 40 Kg. se actuará con el concurso de ayudas mecánicas o el levantamiento de la carga se realizará entre dos personas.

3.2. Se establece un límite de apilado no superior a un metro cuarenta centímetros (1,40 m) tanto en almacenes como en carga en los camiones, y, si se sobrepasa esta altura y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros (1,80 m), la tarea será realizada por dos trabajadores.

4. Carga y descarga

4.1. En la medida que la plantilla de la empresa lo permita, las tareas de carga y descarga no serán ejecutadas por trabajadores de 60 o más años de edad, salvo que la tarea se ejecute en instalaciones mecanizadas, que lo serán si existe, al menos, cinta transportadora.

5.-Protección de la maternidad

5.1. Las mujeres en situación de gestación no realizarán trabajos que supongan riesgos para la salud de las trabajadoras o del feto, debiendo la empresa cumplir las disposiciones establecidas para su protección en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

5.3. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas.

5.4. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el artículo 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 14. Limpieza e higiene en el centro de trabajo.

1. Servicios de higiene.—El centro de trabajo mantendrá el abastecimiento suficiente de agua potable y los cuartos de vestuario, taquillas, aseos, duchas y servicios.

2. Limpieza y servicios de higiene.—Los trabajos de limpieza se realizarán por personal propio o por un servicio externo subcontratado al efecto.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

1. La empresa entregará al personal de producción dos juegos completos de prendas de trabajo adecuados a la tarea a realizar, tales como monos, pantalón y chaqueta, gorros, batas, calzado, guantes, mandiles, etc.

2. Uno de estos juegos será entregado en la primera quincena del mes de abril de cada año, y el otro juego, en la primera quincena del mes de septiembre, salvo acuerdo entre las partes.

3. Cuando se realicen tareas a la intemperie, se proporcionarán las prendas adecuadas.

4. En los puestos de trabajo en que, por su naturaleza, se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, se sustituirán estas a medida que se vayan deteriorando.

Capítulo VI.—Retribuciones: estructura retributiva y cuantía de los diferentes conceptos retributivos

Artículo 16. Remuneraciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio serán las establecidas en las tablas salariales anejas con la siguiente estructura:

- Salario base.
- Complemento personal: Antigüedad.
- Complemento de puesto de trabajo: nocturnidad y/o penosidad.
- Complemento por cantidad o calidad de trabajo: Prima de asistencia.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

2. Las tablas salariales anejas recogen las retribuciones salariales de los trabajadores de la empresa que se aplicarán al año 2015 y la resultante de la creación de la categoría única de Oficial en los Grupos de Personal de Administración y de Producción con efectos del 1 de enero de 2016.

3. La tabla salarial del año 2016 incorpora la cuantificación provisional de los derechos retributivos de los trabajadores de la empresa dado que se conviene de forma expresa la aplicación a las retribuciones consolidadas al 31 de diciembre de 2015, que se incorporan a esa tabla con la unificación de categorías profesionales que ha sido mencionada, de los índices de actualización que resulten establecidos con efectos de 1 de enero 2016 o fechas posteriores en el sector de la Fabricación de alimentos compuestos para animales y en su convenio colectivo estatal. Aprobadas las tablas definitivas en el ámbito del Convenio Estatal para el Sector de Alimentos Compuestos para Animales, se aplicarán estas en el ámbito de este Convenio de empresa para el establecimiento definitivo de las correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018.

4. Para la categoría profesional de Oficial Administrativo se subsana un error de transcripción en la redacción de la Tabla Salarial del convenio vigente con anterioridad a este, que lo fue en la transcripción de la Tabla Salarial del Convenio Colectivo Nacional de Fabricación de alimentos compuestos para animales que era la referencia en la definición de cuantías retributivas, sin perjuicio de la refundición de las categorías de Oficial Administrativo 1.^a y 2.^a en la categoría única de Oficial Administrativo que se aprueba con este Convenio.

Artículo 17. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo (tablas salariales) para cada una de las categorías.

Artículo 18. Antigüedad.

1. Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán en concepto de antigüedad un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados de dos bienios del 5% y, cumplidos estos, cuatro quinquenios del 10%.

2. Los porcentajes se aplicarán sobre el salario base vigente en cada momento no solo en cuanto a los bienios o quinquenios de nuevo vencimiento sino también para los ya perfeccionados.

3. Una vez que el complemento personal de antigüedad haya alcanzado el 50% del salario base, la cantidad quedará congelada. No se devengarán nuevos quinquenios ni se tomarán en consideración las variaciones del salario base para trasladarlas a la antigüedad.

4. Los trabajadores temporales y los de temporada disfrutarán de igual beneficio si bien deberán haber trabajado en la empresa quinientos cuarenta y seis días de trabajo efectivo para devengar un bienio y mil trescientos sesenta y cinco días para cada quinquenio.

Artículo 19.—Complementos: Complemento de nocturnidad.

1. El trabajo ordinario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas dará lugar al devengo de un complemento de nocturnidad del 25% sobre el salario del Convenio, calculado a estos efectos según la siguiente fórmula:

(Salario base año + pagas extraordinarias + antigüedad año)/ Horas anuales de trabajo

2. En el supuesto de que el trabajo en ese horario tenga la naturaleza de horas extraordinarias, será retribuido con aplicación exclusivamente del artículo 9 del Convenio colectivo.

3. Estos complementos retributivos no se tomarán en consideración ni para el cálculo de la antigüedad, horas extraordinarias y vacaciones ni en el de las gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 20.—Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. Se establecen cuatro pagas extraordinarias por un importe, cada una de ellas, de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente en la última decena de los meses de marzo, junio y septiembre y 22 de diciembre, o el día anterior si este fuera festivo.

2. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias en razón al tiempo de servicio, computándose las fracciones de mes como completos.

3. En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional que corresponda a las faltas de asistencia injustificadas.

4. El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

5. En los supuestos de incapacidad temporal, maternidad o licencias, el importe de las pagas extraordinarias será el que corresponda proporcionalmente a la extensión temporal del período de actividad en relación con la duración total del período de devengo. En relación con el período de tiempo correspondiente a tales situaciones protegidas se estará al régimen de protección dentro del Régimen General de la Seguridad Social y a las determinaciones sobre la mejora voluntaria de esta protección en el este Convenio colectivo.

Artículo 21.—Prima de asistencia

Los trabajadores de todas las categorías percibirán como complemento retributivo una prima de asistencia por día efectivamente trabajado. No se tomará en consideración para el cálculo de la antigüedad, horas extraordinarias ni en el de las gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 22.—Gastos de desplazamientos.

1. Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en que radique su Centro de trabajo que den lugar a gastos de manutención y/o alojamiento percibirán durante la vigencia del Convenio colectivo, en su caso y respectivamente, las siguientes cantidades:

- por comida: 13,12 €
- por cena: 13,12 €
- por alojamiento: 43,73 €
- por desayuno, 4,37 €

2. De 2016 a 2018, las cantidades a percibir serán las que resulten de la aplicación de los incrementos señalados para las retribuciones salariales.

3. Se exigirán por la empresa los justificantes oportunos del gasto y el gasto efectivo será condición del devengo.

4. Los gastos de transporte o desplazamiento correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá, en cada caso, el medio de transporte que considere más adecuado, sin que el trabajador pueda ser obligado a utilizar su vehículo propio para servicios de la empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 23.—Pago de haberes.

1. El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley.

2. Será obligatoria la entrega de la hoja salarial en el momento del pago de los salarios.

3. La hoja salarial justificativa del pago efectuado podrá ser entregada al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago cuando concurren motivos excepcionales.

4. Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

Capítulo VII.—Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 24.—Contratación de personal.

1. La contratación de trabajadores se hará por escrito.

2. El documento contractual íntegro será facilitado al trabajador, con al menos 24 horas de antelación a la firma del contrato.

3. El trabajador podrá solicitar durante la firma del contrato la presencia del delegado de personal.

4. Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento y por las determinaciones de este Convenio colectivo en cuanto desarrollen aquellas otras determinaciones normativas.

Artículo 25.—Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso queda sujeto a un período de prueba con arreglo a las siguientes escalas:

- Personal técnico:
 - Titulado superior: seis meses
 - Titulado grado medio: seis meses
- Personal técnico no titulado: tres meses
- Personal comercial: seis meses
- Resto grupos profesionales: dos meses
- Contratos en prácticas: dos meses
- Contratos para la formación: un mes

2. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

3. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

4. Tanto el trabajador como la empresa podrán desistir durante el período de prueba de la propia prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

5. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad para el supuesto de su superación y de contratación laboral indefinida o temporal, según proceda en cada caso.

Artículo 26.—Ceses.

1. La dimisión de los trabajadores requerirá el cumplimiento de los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Técnico, Informática, Administrativo, Comercial y Encargados dentro del Grupo de Personal de Producción: un mes.
- Personal de Producción, Mantenimiento y Transporte y Subalterno, excepto Encargados: ocho días.

2. En el supuesto del incumplimiento del plazo de preaviso, el trabajador incurrirá en responsabilidad, estableciéndose una cláusula penal de un día de salario por cada día de retraso en el aviso. Esta cláusula penal será compensada con el importe de la liquidación de derechos retributivos que sea hecha a la extinción del contrato.

3. La empresa facilitará al trabajador dos días antes de la terminación de la relación laboral una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

Capítulo VIII.—Representación colectiva

Artículo 27.—La acción sindical de la empresa.

1. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y la libertad de acción sindical en la empresa de acuerdo con las determinaciones legales en la materia.

2. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en la empresa fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la misma.

3. Los sindicatos con implantación en la empresa podrán remitir información a los trabajadores de esta para su distribución fuera de las horas de trabajo y sin interrupción del desarrollo del proceso productivo.

Artículo 28.—Delegado de personal.

1. El Delegado de personal tendrá los derechos y facultades establecidos por las leyes.

2. El Delegado de personal podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Artículo 29.—Garantías sindicales.

1. El Delegado de personal dispondrá de un crédito de 16 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. A fin de llevar los controles precisos, el delegado de personal que desee hacer uso del crédito de horas deberá notificar el uso del crédito de horas con la suficiente antelación, justificando posteriormente el número de horas empleadas en las actividades representativas.

3. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la intervención en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o en su Comisión Paritaria y en relación con la celebración de sus sesiones oficiales.

4. Tampoco se computarán las horas consumidas en organismos públicos a instancias de estos, que serán asimiladas a permisos para el cumplimiento de deberes públicos inexcusables.

5. El crédito horario podrá ser utilizado en la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

6. El Delegado de personal no podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

8. Estos representantes no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

*Capítulo IX.—Régimen disciplinario**Artículo 30.—Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores.*

1. Disposiciones generales

1.1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales.

1.2. Sin perjuicio del régimen general del despido disciplinario para los supuestos genéricos de incumplimientos contractuales graves y culpables, se establece una graduación de faltas y sanciones a los efectos prevenidos en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. A estos efectos, toda falta cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave y muy grave.

2. Faltas leves:

2.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta treinta minutos de retraso, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes. Un retraso superior a treinta minutos será una falta leve, y de dos a tres retrasos superiores a treinta minutos constituirán una falta grave, todo ello dentro del período de un mes. Se entenderá como un mes a tales efectos un mes natural, y la calificación se hará el último día de cada mes natural.

2.2. El incumplimiento de los plazos de comunicación y entrega de la documentación justificativa de los procesos de incapacidad temporal.

2.3. El abandono del trabajo sin causa justificada tendrá el tratamiento asimilado a la falta de puntualidad o a ausencia al trabajo que corresponda a su duración, asimilándose a una ausencia no justificada al trabajo el abandono que tenga lugar más de una hora y media antes de la terminación de la jornada de trabajo o de la parte de la misma en que se produzca, si aplicada la jornada partida.

2.4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

2.5. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

2.6. El uso personal de medios de trabajo y en particular el uso de medios informáticos de la empresa con fines particulares, entre los que estaría la navegación por internet. Se asimilaría a esta falta disciplinaria el uso de dispositivos y conexiones propias del trabajador o el acceso a conexiones de la empresa con dispositivos particulares con la sola excepción de la atención puntual,

sin afectación del régimen de trabajo y por el tiempo mínimo imprescindible de llamadas recibidas en teléfono móvil.

2.7. Fumar en lugares del centro de trabajo en los que esté prohibido por la legislación vigente o por la normativa interna de la empresa, salvo en los supuestos en los que afecte a las condiciones de seguridad en el centro de trabajo, supuesto en el que la infracción tendrá la consideración de falta muy grave.

2.8. No usar los equipos de protección individual que hayan sido entregados por la empresa para su utilización en cumplimiento de la legislación vigente cuando no resulten comprometidas las condiciones de seguridad de una forma relevante. Si, con independencia del tratamiento de la reincidencia, la falta de uso fuese reiterada y apercibida, será considerada como infracción grave. y si la infracción diere lugar a una afectación grave de las condiciones de seguridad tanto relativas al trabajador como a los demás trabajadores en la empresa, será calificada como falta muy grave.

3. Constituyen faltas graves:

3.1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta treinta minutos de retraso y no justificadas cuando hayan sido cometidas dentro de un período de un mes natural. Cuando se alcancen los límites semestral y anual del apartado 4.1, se considerará cometida en ese momento la falta muy grave allí tipificada.

3.2. Faltar dos días al trabajo en el período de un mes sin causa que lo justifique.

3.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

3.4. La simulación de enfermedades o accidentes.

3.5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

3.6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

3.7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio de la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

3.8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicare riesgo de accidente para el trabajador y/o para sus compañeros, y/o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podrá ser considerada como falta muy grave.

3.9. El estado de embriaguez en el trabajo. Si implicare riesgo de accidente para el trabajador y/o para sus compañeros y/o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podrá ser considerada como falta muy grave.

3.10. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

3.11. El incumplimiento doloso o por negligencia de la obligación de coordinación funcional con el resto de los trabajadores de la plantilla de la empresa.

3.12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, cometida en un mismo trimestre. En materia de faltas de puntualidad y de asistencia al trabajo se estará al tratamiento de estas en los períodos de tiempo que se refieren.

4. Son faltas muy graves, sin perjuicio de la definición genérica de los incumplimientos contractuales graves y culpables del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y a los efectos de la ponderación:

4.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta treinta minutos de retraso, cometidas en un período de seis meses naturales, o veinte faltas en un año natural. También será constitutiva de una falta muy grave la impuntualidad de más de treinta minutos de duración que tenga lugar más de tres ocasiones en un período de seis meses naturales o de seis ocasiones en el período de un año natural.

4.2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante el servicio, en cualquier lugar.

4.3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4.4. Ejecución durante la jornada de trabajo de trabajos ajenos a la relación de servicio con la empresa, y el uso fuera de la relación de servicio con la empresa de herramientas y medios de trabajo de esta. Cuando el uso de herramientas y medios de trabajo de la empresa tenga lugar fuera de la jornada de trabajo la falta será considerada grave.

4.5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

4.6. Revelar a extraños a la empresa datos de reserva obligada.

4.7. Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subordinados, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

4.8. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

4.9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, absorbiendo la tipificación del abandono como falta leve en función de la afectación del régimen del tiempo de trabajo.

4.10. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

4.11. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

4.12. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

5. Sanciones

5.1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en los números anteriores serán las siguientes:

- Para faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

- Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- Para faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, sin perjuicio de la posible imposición del despido disciplinario.

5.2. En los supuestos de ausencias al trabajo, el tratamiento salarial de la falta de trabajo con las correspondientes reducciones salariales no tendrá la naturaleza de una sanción.

Artículo 31.—Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

2. En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito al Delegado de Personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado y con carácter previo a su imposición.

3. La imposición de sanciones disciplinarias requerirá la audiencia del trabajador afectado y la del Delegado de Personal, sin perjuicio de la garantía de expediente contradictorio para el supuesto del ejercicio del poder disciplinario frente al Delegado de Personal.

Capítulo X.—Mejoras voluntarias de Seguridad Social y determinaciones relativas a su acción protectora, así como otras mejoras sociales

Artículo 32.—Capacidad disminuida.

Los trabajadores que sufran una reducción de su capacidad funcional subsiguiente a la disminución de sus facultades físicas o intelectuales con causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrán preferencia para ocupar las vacantes de la plantilla de la empresa que resulten adecuadas a su capacidad funcional residual. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el correspondiente a la categoría profesional asignada, respetándose, en todo caso, los años de antigüedad.

Artículo 33.—Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente por causa de accidente o enfermedad profesional.

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa -mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora garantizará a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos, y para los supuestos que se especifican, las indemnizaciones que se señalan. La mejora voluntaria lo es del régimen de aseguramiento obligatorio de responsabilidades derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional en estos supuestos de contingencias profesionales y, en su caso, a cuenta de las mayores responsabilidades que pudieren ser imputadas a la empresa a los efectos de su compensación.

1.1.—Por accidente no laboral

1.1.1.—Muerte del trabajador.—La empresa pagará a la persona que el trabajador haya designado o, en su defecto, a sus herederos la cantidad de treinta y cinco mil euros (35.000).

1.1.2.—Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador.—La empresa pagará al trabajador la cantidad de treinta y cinco mil euros (35.000).

1.2.—Por accidente laboral o enfermedad profesional

1.2.1.—Muerte del trabajador.—La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que él mismo haya designado, la cantidad de treinta y ocho mil euros (38.000).

1.2.2.–Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador.–La empresa pagará al trabajador la cantidad de treinta y ocho mil euros (38.000).

2. A los efectos del número 1 de este artículo, se estará a las determinaciones de la normativa sobre Seguridad Social para la definición de contingencias y situaciones protegidas.

3. La empresa entregará al Delegado de Personal una fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

4. La empresa dispone de un plazo de treinta días a partir de la fecha de aprobación del Convenio por la Comisión Negociadora para formalizar la modificación de la póliza a fin de adecuarla a las cantidades que se aseguran o garantizan en este artículo.

Artículo 34. Complementos por situación de baja por incapacidad temporal.

1. La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social para mejorar la posición de los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente.

2. En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no laboral la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias alcanzará la cuantía que representan los porcentajes que se señalan a continuación aplicados a las bases de cotización a la Seguridad Social para contingencias comunes con exclusión de la prorrata de las gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes:

- Bajas con duración entre 1 y 20 días: 75%.
- Bajas con duración entre 21 y 30 días: 75% durante el período comprendido entre el 1.º y el 20.º día, y 100% a partir del día 21.º.
- Bajas con duración superior a 30 días: 75% durante los 3 primeros días y 100% a partir del 4.º.
- Bajas que, con independencia de su duración, precisen asistencia sanitaria en régimen de hospitalización: 100% desde el día 1.º.

3. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de accidente del trabajo o enfermedad profesional, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias deberá alcanzar la cuantía del 100% de las bases de cotización a la Seguridad Social para las contingencias profesionales excluida la prorrata de las pagas extraordinarias. El importe así calculado se percibirá desde el primer día y tendrá el tratamiento definido en el artículo 32.1 para los supuestos de concurrencia con una declaración de responsabilidades complementarias de las que son objeto de aseguramiento obligatorio en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 35. Jubilación anticipada para trabajadores que cumplan 64 años.

La empresa facilitará la jubilación anticipada de sus trabajadores de conformidad con las determinaciones que resulten de la normativa aplicable en cada momento.

Artículo 36. Jubilación parcial.

1. Siempre que la estructuración del trabajo lo permita y no se ocasionen problemas organizativos, la empresa acordará con los trabajadores su jubilación parcial, de conformidad con los requisitos exigidos por la legislación vigente en la materia.

2. Las partes afectadas comunicarán las jubilaciones parciales denegadas al Delegado de Personal.

3. Se garantiza de forma expresa el mantenimiento del acuerdo firmado en su día con el Instituto Nacional de la Seguridad Social en materia de jubilaciones parciales y en cuanto dependa de la voluntad de las partes firmantes de este Convenio Colectivo, al que se incorpora el mantenimiento del Plan de Jubilación Parcial entonces firmado.

Capítulo XI.–Interpretación del Convenio y solución de conflictos e Inaplicación del Convenio por causas sobrevenidas

Artículo 37.–Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

1. Las partes firmantes convienen la adhesión al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León publicado en la edición del *Boletín Oficial de Castilla y León* del día 23 de noviembre de 2015. Esta adhesión tendrá el efecto de la aplicación del acuerdo Interprofesional en los supuestos en los que el mismo carezca de la virtualidad propia de una eficacia general dentro del ámbito territorial de aplicación.

2. A los efectos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y para el supuesto de la finalización del período de consultas sin acuerdo entre las partes en el mismo, no procederá el

planteamiento de la controversia ante la Comisión Paritaria del Convenio. Las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el III Acuerdo Interprofesional mencionado en el apartado anterior.

3. Cualquiera de las partes intervinientes en el período de consultas podrá promover los procedimientos de conciliación / mediación regulados en el III Acuerdo Interprofesional y con aplicación del mismo. Para el supuesto de la terminación del procedimiento de conciliación / mediación sin un acuerdo entre las partes, se dispone en este Convenio que será el procedimiento arbitral regulado en tal III Acuerdo interprofesional el que seguirá al procedimiento terminado para su decisión en equidad, pudiendo promoverlo formalmente cualquiera de las partes en el procedimiento de conciliación / mediación a su terminación y con cumplimiento de los requerimientos de los artículos 30 y 29.4 del III Acuerdo Interprofesional citado para su tramitación con sujeción a sus determinaciones.

Artículo 38.—Comisión paritaria.

1. La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se constituye como Comisión Paritaria a los efectos del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de todas las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

3. Podrá promover la intervención de la Comisión Paritaria en relación con la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo cualquier parte legitimada para el ejercicio de una acción de conflicto colectivo que implique la deducción de pretensiones que requieran la interpretación de las normas del mismo, siendo suficiente a estos efectos la notificación de la promoción a cualquiera de los integrantes de la Comisión Paritaria que, con motivo de esa notificación, procederá a la Convocatoria de la Comisión Paritaria a los efectos de su reunión y pronunciamiento en un plazo de siete días naturales.

4. De no alcanzarse un acuerdo en el ámbito de la Comisión Paritaria en el plazo que ha sido mencionado, los integrantes de la Comisión Paritaria someterán las discrepancias al Servicio de Relaciones Laborales instituido por el III Acuerdo Interprofesional mencionado en el artículo 37 inmediato anterior.

5. Las partes se someterán inicialmente al procedimiento de conciliación / mediación regulado en el III Acuerdo Interprofesional de referencia y, en su caso, en los acuerdos de desarrollo o modificación que puedan ser aprobados.

6. Para el supuesto de que tampoco se alcance un acuerdo en el procedimiento de conciliación / mediación, se conviene que las discrepancias se sometan al procedimiento de arbitraje regulado en el III Acuerdo Interprofesional de reiterada mención, que se tramitará como un procedimiento de arbitraje en derecho a los efectos prevenidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos de la iniciación del procedimiento arbitral, la Comisión Paritaria cumplirá los requerimientos de los artículos 29 y 30 del III Acuerdo Interprofesional para la promoción del procedimiento de conciliación / mediación y permitir que se pueda acceder al procedimiento arbitral desde este y a su terminación sin acuerdo, sin perjuicio de la incorporación al procedimiento arbitral de la documentación indicada en el artículo 29.4 del III Acuerdo.

7. Lo dispuesto en este artículo y el compromiso arbitral no afectarán al derecho a la tutela judicial efectiva ni al ejercicio del mismo por quienes no son parte en esta negociación colectiva y en la perfección del convenio colectivo y no formen parte de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la remisión por esta al procedimiento arbitral como consecuencia de la virtualidad del Convenio de un compromiso a tales efectos.

8. Además de las anteriormente mencionadas, son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes, amén de las que de mutuo acuerdo puedan establecerse por acuerdo en su seno:

1. Las ya mencionadas y relativas a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

2. La intervención preceptiva y previa en los conflictos de carácter colectivo que puedan suscitarse en su ámbito de aplicación en relación con la interpretación y aplicación del Convenio colectivo o cualesquiera otras normas jurídicas.

3. Las funciones de adaptación o, en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia.

4. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del acuerdo Nacional de Formación Continua.

9. La Comisión Paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de sus integrantes en el plazo de dos días desde la notificación de aquella. La sesión tendrá lugar, en defecto de acuerdo entre los miembros de la Comisión, a las 16.30 horas del segundo día del plazo.

Capítulo XI.—Disposiciones finales

Artículo 39.—Formación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo estiman que la formación y cualificación de sus trabajadores y trabajadoras es uno de los principales baluartes de su competitividad. En este sentido, la Comisión Paritaria en el ámbito del presente convenio colectivo estudiará y valorará las acciones de formación más adecuadas para la plantilla de trabajadores.

Disposiciones adicionales.

Primera.—Las disposiciones de este Convenio se aplicarán a partir del día de la firma de su redacción definitiva, que se entenderá producida cuando sea ordenada por la autoridad laboral su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN con la aceptación sin requerimiento de subsanación de aquella redacción, y con independencia de la fecha de publicación. No obstante, se estará a las determinaciones del Convenio en lo relativo a su aplicación a períodos de tiempo anteriores a su entrada en vigor en cuanto contemplen una aplicación retroactiva de la ordenación de condiciones de trabajo.

ANEXO NÚMERO 1.–CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y DEFINICIONES

1. Clasificación profesional.–Se establecen las siguientes categorías profesionales con las correspondientes definiciones funcionales, con efectos temporales del 1 de enero de 2016:

- Gerencia.–Sus funciones profesionales son, bajo la dirección del órgano de administración de la sociedad, la superior dirección de la actividad de la empresa y de las Áreas de Compras-Ventas, Administración, Fabricación y almacenamiento y Servicios de personal subalterno, o las que resulten de las determinaciones orgánicas que establezca la empresa en el ejercicio de su poder de dirección.
- Jefe de Compras-Ventas
- Oficial administrativo.–Esta categoría profesional es el resultado de la unificación en una categoría única de las anteriores categorías de Oficial administrativo 1 y 2.
- Auxiliar administrativo.
- Encargado de Producción.
- Oficial (Molinero-Almacenero- Maquinista).–Se unifican en esta categoría única las determinaciones funcionales y cometidos de las de Oficial de primera y de segunda.
- Especialista (Almacenero – Maquinista)
- Limpiador/a

2. El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en los siguientes Grupos Profesionales en atención a la función básica que desempeñe:

- A. Personal Técnico.
- B. Personal Administrativo.
- C. Personal Comercial.
- D. Personal de Producción.
- E. Personal Subalterno.

Dentro de los Grupos descritos en la Norma anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

- A) Personal técnico:
 - I) Gerencia
 - II) Titulado Superior.
 - III) Titulado de Grado Medio.
- B) Personal Administrativo:
 - IV) Oficial Administrativo.
 - V) Auxiliar Administrativo.
- C) Personal Comercial:
 - VI) Jefe de Ventas y/o Compras.
 - VII) Promotor de Ventas
- D) Personal de Producción:
 - VIII) Jefe de fábrica o producción.
 - IX) Oficial.
 - X) Especialista.
 - XI) Operario - Peón
- E) Personal Subalterno:
 - XII) Personal de limpieza.

La contratación de trabajadores para el desempeño de funciones que no puedan ser subsumidas en alguna de las categorías profesionales mencionadas dará lugar a la adecuación de las determinaciones de este Convenio Colectivo por acuerdo de su Comisión Paritaria.

Definiciones funcionales

- A) Personal técnico:
 - I) Gerente.–Ya mencionadas.
 - II) Titulado Superior.–Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título universitario superior: licenciatura universitaria o los equivalentes en el marco de las titulaciones resultantes de los procesos de armonización de los sistemas educativos superiores en el marco del espacio europeo de educación superior.

III) Titulado de Grado Medio.—Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título universitario medio: Diplomatura universitaria.

B) Personal administrativo:

IV) Oficial Administrativo.—Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, o que, sin esa dependencia funcional, ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, en la ejecución de trabajos de la técnica administrativa, como, a título de ejemplo:

- Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia, tanto que requieran conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios como redacción de correspondencia y documentos de trámite y desarrollo de notas o indicaciones breves.
- Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas, y recopilación de datos estadísticos.
- Organización de archivos y ficheros.
- Facturas y cálculos de las mismas. Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes con delegaciones, sucursales, agencias o corresponsales, y redacción de borradores de los mismos. Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas, sueldos o salarios, y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución, y siempre que para estas tareas no tenga el empleado unas tablas o normas fijas y, por el contrario, debe tener en cuenta diversos factores, tales como importancia de ciudades, de empresa, etc.

V) Auxiliar Administrativo.—Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho. Como por ejemplo de funciones correspondientes a esta categoría se mencionan las siguientes:

- Redacción de correspondencia y documentos de trámite, desarrollo de notas o indicaciones breves y trabajos simples de escritura y copia.
- Tener a su cuidado los servicios de teléfono y telecomunicación, en general.
- Recepción de personas ajenas a la empresa.
- Transcripción o copia en limpio de libros de contabilidad según asientos ya redactados.
- Confección, mecanizada o no, de fichas, direcciones, recibos, vales y «ticket».

C) Personal comercial:

VI) Jefe de ventas y/o compras.—Es el empleado que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros de productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las empresas. Con tales funciones ejercerá en su caso las de venta y promoción.

VII) Promotor de ventas.—Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimiento práctico, realizar los viajes señalados para ofrecer artículos, tomar nota de pedido, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la empresa en otros cometidos adecuados fuera de tiempo destinado a los viajes.

D) Personal de producción:

VIII) Encargado de Producción.—Acumula las funciones preponderantes de dirección de los trabajos de producción y en almacenes (con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos e indicación al personal de producción que depende de él de la forma de ordenarlos y ejecutarlos, con conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, siendo responsable de la disciplina en producción con práctica completa de su cometido) con las de gestión directa y despacho de ventas.

IX) Oficial.—Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, realiza trabajos de su especialidad o especialización con suficiente grado de perfección y calidad y que, en su caso, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente

sobre su realización; indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

X) Especialista.—Es el operario que se dedica a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

XI) Operario/a - Peón.—Ejecuta funciones para las que solo se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales y sin necesidad de la adquisición y aplicación de conocimientos prácticos y habilidades adquiridos por la experiencia.

E) Personal subalterno:

XII) Personal de limpieza.—Ejecuta las funciones de limpieza de las instalaciones de la empresa.

ANEXO NÚMERO 2

NORMAS A SEGUIR EN LOS CASOS DE AUSENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO

Las determinaciones que se incorporan a este Anexo son compatibles con el tratamiento disciplinario de las faltas de puntualidad y de asistencia al trabajo.

1. Normas generales

- a. Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo causa de fuerza mayor.
- b. Su petición debe constar por escrito.
- c. Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos

a. Faltas de puntualidad

- I) Se descontará el tiempo perdido a coste.
- II) Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de cuarto de hora para la incorporación al trabajo.
- III) Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

b. Visitas médicas

- I) En el caso de salidas al médico de la Seguridad Social, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.
- II) El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán.

c. Cumplimiento de deber público.

- I) El tiempo empleado será retribuido. La empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.
- II) Será considerado "cumplimiento de deber público":

- Documento Nacional de Identidad.—Será retribuido solo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc..., debidamente justificadas. Toda persona debe estar provista del DNI a su ingreso en la empresa.
- Citación de Juzgados.—La citación será justificante de la ausencia. A los efectos de la retribución de la misma, el trabajador deberá solicitar las indemnizaciones legalmente establecidas y justificar a la empresa la denegación de aquellas, compensando las que sean concedidas y hasta su importe el precio de coste que aquí se regula.

d. Permisos particulares

Se descontará a precio de coste. Su concesión resulta condicionada a las necesidades del servicio.

e. Enfermedad sin baja

- I) Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, y, en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste. Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.
- II) En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

f. Faltas sin justificar Se descontarán a coste.

Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días trabajados: 365 - (52 domingos + 52 sábados o lunes + 14 festivos + 22 días de vacaciones): 225.

Coste Seguridad Social: 32,78%.

Coste día trabajado:

Salario base + pagas extraordinarias + antigüedad (anual) x 1,3278 / 225.

ANEXO NÚMERO 3.-MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 1.- Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora afectada, y en los términos en que se establezca por disposición legal.

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

Artículo 2.- Paternidad

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

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de suspensión por maternidad sea disfrutada en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice inmediatamente la suspensión por maternidad.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y en los términos en que se establezca por disposición legal.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo.

ANEXO NÚMERO 4

TABLAS SALARIALES 2015

A) Personal técnico	€/mes	€/día	Sueldo base + pagas extraordinarias año (16 pagas)	Asistencia día
Gerencia			Sus retribuciones serán convenidas por las partes con el mínimo de la retribución correspondiente al Titulado Superior	
Titulado Superior	1.069,57		17.112,95	7,24
Titulado Medio	1.034,58		16.553,31	7,24
B) Personal administrativo				
Oficial administrativo 1. ^a	967,42		15.478,64	7,24
Oficial administrativo 2. ^a	927,69		14.842,89	7,24
Auxiliar administrativo	872,03		13.952,36	
C) Personal comercial				
Jefe de Ventas/Compras	1.034,58		16.553,31	7,24
Promotor de Ventas	927,69		14.842,89	7,24
D) Personal de producción				
Encargado de Producción		31,08	15.075,31	7,24
Oficial 2. ^a		29,54	14.328,96	7,24
Especialista		29,06	14.096,64	7,24
Peón		28,56	13.849,51	7,24
E) Personal subalterno				
Personal de limpieza		28,56	13.849,51	7,24

TABLAS SALARIALES 2016

A) Personal técnico	€/mes	€/día	Sueldo base + pagas extraordinarias año (16 pagas)	Asistencia día
Gerencia			Sus retribuciones serán convenidas por las partes con el mínimo de la retribución correspondiente al Titulado Superior	
Titulado Superior	1.069,57		17.112,95	7,24
Titulado Medio	1.034,58		16.553,31	7,24
B) Personal administrativo				
Oficial administrativo	967,42		15.478,64	7,24
Auxiliar administrativo	872,03		13.952,36	7,24
C) Personal comercial				
Jefe de Ventas/Compras	1.034,58		16.553,31	7,24
Promotor de Ventas	927,69		14.842,89	7,24
D) Personal de producción				
Encargado de Producción		31,08	15.075,31	7,24
Oficial		30,09	14.590,91	7,24
Especialista		29,06	14.096,64	7,24
Peón		28,56	13.849,51	7,24
E) Personal subalterno				
Personal de limpieza		28,56	13.849,51	7,24

38618