



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 26 DE NOVIEMBRE DE 2019 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 FINDUS ESPAÑA SLU VALLADOLID ENERO 2019-MARZO 2022 (Código 47100471012019).

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FINDUS ESPAÑA SLU VALLADOLID ENERO 2019-MARZO 2022 (Código 47100471012019) suscrito el día 14 de junio de 2019 de una parte por los representantes de la empresa y, de otra por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el 23 de septiembre de 2019 y vista la posterior subsanación presentada por la comisión negociadora en fecha 7 de noviembre de 2019 en contestación al requerimiento enviado a la misma por este organismo y 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 2.1.a) 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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, 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 dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 26 de noviembre de 2019.El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo(P.A. Res 19/11/2019).-La Secretaria Técnica.-Fdo.: Pilar Cuesta Cosías.





## CONVENIO COLECTIVO FINDUS ESPAÑA S.L.U. VALLADOLID

ENERO 2019 - MARZO 2022

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. OBJETO.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 5º. ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 6º. DENUNCIA Y REVISIÓN.

### CAPITULO II COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTÍCULO 7º. CONSIDERACIÓN GLOBAL.-

ARTÍCULO 8º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 9º. GARANTIA PERSONAL.

### CAPITULO III COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 10º. COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO.

ARTÍCULO 11º. RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

### CAPITULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 12º. ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y PRÁCTICA.

ARTÍCULO 13º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 14º. PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.

ARTÍCULO 15º. REVISIÓN DE LAS VALORACIONES.

ARTÍCULO 16º. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 17º. COBERTURA DE VACANTES.

ARTÍCULO 18º. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

### CAPITULO V RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 19º. SALARIOS.

ARTICULO 20º. DEVENGO SALARIAL.

ARTÍCULO 21º. ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 22º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 23º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 24º. PLUS NOCTURNIDAD.





ARTÍCULO 25°. PLUS SÁBADOS-DOMINGOS-FESTIVOS.

ARTÍCULO 26°. PLUS POR TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS

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

ARTÍCULO 27°. JORNADA.

ARTÍCULO 28°. VACACIONES.

ARTÍCULO 29°. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

## **CAPITULO VII** PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 30°. AYUDA POR HIJOS CON DISCAPACIDAD.

ARTÍCULO 31°. INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 32°. RECONOCIMIENTO A LA FIDELIDAD Y COMPROMISO.

ARTÍCULO 33°. PRENDAS DE TRABAJO.

## **CAPITULO VIII** SERVICIOS VARIOS

ARTÍCULO 34°. COMEDOR.

## **CAPITULO IX** CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 35°. INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 36°. ASCENSOS.

## **CAPITULO X** DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 37°. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.

ARTÍCULO 38°. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 39°. ACOSO SEXUAL.

DISPOSICIONES ADICIONALES. ANTIGÜEDAD , TABLAS SALARIALES Y REVISION

ANEXOS I A VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLAS SALARIALES. TABLAS HORAS EXTRAS.





## CONVENIO COLECTIVO FINDUS ESPAÑA S.L.U.

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1º. OBJETO.-

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

#### ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL.-

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

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

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

#### ARTÍCULO 4º. ÁMBITO PERSONAL.-

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

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

#### ARTÍCULO 5º. ÁMBITO TEMPORAL.-

Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia ", el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, venciendo el 31 de marzo de 2022.

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

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

Una vez producida la denuncia, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio en el plazo de 15 días desde la fecha de la denuncia, si bien en ningún caso con anterioridad a 15 de enero de 2022.





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

El convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con la antelación de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará a la otra parte y no tendrá efectos hasta la finalización de la vigencia del Convenio o de cualquiera de los periodos anuales de prórroga.

## **CAPITULO II COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL**

### **ARTÍCULO 7º. CONSIDERACIÓN GLOBAL.-**

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

### **ARTÍCULO 8º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-**

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

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

### **ARTÍCULO 9º. GARANTIA PERSONAL.-**

El presente Convenio Colectivo, debido al esfuerzo y compromiso de los trabajadores y las trabajadoras, supone la no reducción de las condiciones retributivas y de otro tipo.

## **CAPITULO III COMISIÓN PARITARIA**

### **ARTÍCULO 10º. COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO.-**

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria integrada por un máximo de cuatro miembros, dos designados por la dirección de la empresa y dos por los representantes de los trabajadores y un secretario sin voz ni voto.

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





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

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

## **ARTÍCULO 11º. RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.-**

Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el mismo procedimiento y plazos que en el artículo anterior. En el caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, las discrepancias producidas en su seno se someterán en sus fases de conciliación y mediación, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal.

## **CAPITULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 12º. ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y PRÁCTICA.-**

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

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

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

4) Lo expuesto anteriormente no implica la exoneración de la empresa a seguir el procedimiento del artículo 41 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en todos aquellos casos que se prevén en la citada norma.

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

1º) Eficiencia personal.

2º) Antigüedad en el puesto.





## **ARTÍCULO 13º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-**

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 14º. PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.-**

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 15º. REVISIÓN DE LAS VALORACIONES.-**





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

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

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

#### **ARTÍCULO 16º. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.-**

- 1) Cuando un trabajador o trabajadora realice funciones de nivel superior a las de su nivel, más de cinco horas continuadas durante una jornada, se le abonarán siempre los trabajos superiores como jornada completa.
- 2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora realice funciones de nivel inferior al que tiene asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.
- 3) En el caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por el propio trabajador o trabajadora, se le abonará el nivel inferior solicitado.
- 4) Siempre que no obedezca a sustitución de otro, un trabajador podrá ocupar transitoriamente un puesto de nivel superior, como máximo, durante cuatro meses, en cuyo plazo se convocará el concurso-oposición a que se refiere el artículo siguiente, salvo en los niveles uno al tres inclusive, en que pasarán automáticamente al nivel superior ocupado durante cuatro meses.

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

#### **ARTÍCULO 17º. COBERTURA DE VACANTES.-**

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

- 1) En los casos en que vaya a producirse una vacante de puesto de trabajo o para los de nueva creación, se publicará la oportuna convocatoria y se cubrirán mediante el correspondiente concurso oposición, que juzgará el tribunal constituido al efecto, en el que habrá dos miembros designados por la dirección y otros dos miembros designados por el comité de empresa. En caso de empate en la decisión, prevalecerá el criterio de los miembros designados por la dirección.
- 2) Se valorará especialmente a los trabajadores y las trabajadoras que hayan realizado el aprendizaje previo en la misma sección y hayan demostrado su capacidad para cubrirlo.
- 3) Este sistema no regirá para los niveles 1D y siguientes del personal técnico o empleado.

#### **ARTÍCULO 18º. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.-**

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





## CAPITULO V RETRIBUCIONES

### ARTÍCULO 19º. SALARIOS.-

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

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

### ARTICULO 20º. DEVENGO SALARIAL

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

### ARTÍCULO 21º. ANTIGÜEDAD.-

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

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

### ARTÍCULO 22º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se fijan cuatro gratificaciones de treinta días de salario más Antigüedad (incluyendo en su caso el Complemento Personal establecido en el artículo 21) por cada una de ellas, denominadas de marzo, junio, septiembre y diciembre, que se abonarán en los referidos meses y se devengarán por períodos trimestrales.

### ARTÍCULO 23º. HORAS EXTRAORDINARIAS.-

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

### ARTÍCULO 24º. PLUS NOCTURNIDAD.-





- 1) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno, que se fija en 20,60 euros por jornada completa, considerándose como tal a partir de la quinta hora de trabajo (o fracción de la misma).
- 2) Para la media jornada, es decir, hasta 4 horas de trabajo en este horario, este complemento se reducirá a 7,19 euros.

## **ARTÍCULO 25º. PLUS SABADO – DOMINGO - FESTIVOS.-**

- 1) Cuando los trabajadores y las trabajadoras trabajen en sábados, domingos o festivos oficiales formando parte de la jornada de trabajo (es decir, por existir turnos u horarios en los que se incluya el trabajo en esta franja), percibirán un complemento de 6,17 euros por cada hora de trabajo. Para la media jornada (hasta 3 horas completas), se percibirán 9,25 euros por hora. A efectos de cómputo, la jornada del sábado, domingo o festivo empieza al inicio del turno que arranca a las 6:00 horas y concluye con la finalización del turno que arranca a las 22:00 horas.

Cuando el festivo en cuestión coincida con Nochebuena, Navidad, 1 de enero y 6 de enero, así como con otros tres festivos a determinar anualmente previa propuesta del comité de empresa, el valor de la hora será de 8,22 euros (jornada completa) y de 11,30 euros (media jornada).

- 2) Adicionalmente, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a descansar posteriormente las horas trabajadas, las cuales se acumularán a la bolsa o bidón de horas.
- 3) Cuando las horas se trabajen en los horarios de 22:00 horas del sábado a las 6:00 horas del domingo, así como entre las 22:00 horas del domingo a las 6:00 del lunes, los trabajadores y las trabajadoras recibirán igualmente el plus de nocturnidad. Lo mismo ocurrirá cuando se trabaje desde las 22:00 horas en el día festivo.
- 4) La percepción de este plus será incompatible con las horas extraordinarias. Consecuentemente, los trabajadores y las trabajadoras destinados a la realización de trabajos en sábados, domingos o festivos sin que los mismos se correspondan con su jornada (según lo previsto en el número 1 anterior), deberán optar por su compensación mediante la fórmula prevista en este artículo o bien por su retribución como horas extraordinarias festivas según el artículo 23 y Anexos V y VI. Una vez se alcance el límite de 80 horas extras anuales retribuidas por trabajador, necesariamente se deberá aplicar el plus regulado en este artículo.

## **ARTÍCULO 26º. PLUS POR TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS.-**

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

### **A) Trabajos molestos habituales:**

- 1) Permanencia en cámaras frigoríficas de -20º C, por hora o fracción en interior, sumadas las permanencias totales del día: 1,71 euros.
- 2) Permanencia en cámaras frigoríficas de -30º C, por hora o fracción en interior, sumadas las permanencias totales del día: 2,02 euros.





3) Cocina (zona cocedoras), hora: 0,58 euros.

B) Trabajos molestos no habituales:

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

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

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

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

La limpieza corriente de servicios higiénicos se considera normal.

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

## CAPITULO VI JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

### ARTÍCULO 27º. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

- 1) La jornada ordinaria de trabajo será de 1.784 horas anuales.
- 2) El descanso, en jornada continuada, será de quince minutos, los cuales están incluidos dentro de la citada jornada de 1.784 horas y como de trabajo efectivo.

### ARTÍCULO 28º. VACACIONES.-

- 1) El personal tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales por año de trabajo.
- 2) Durante la vigencia del Convenio Colectivo, no se generarán nuevos días adicionales de vacaciones en función de la edad de los trabajadores y las trabajadoras. Los trabajadores y las trabajadoras mantendrán los días de vacaciones adicionales que ya estuvieran efectivamente disfrutando a 01-01-2016.
- 3) Las vacaciones del personal de campaña, eventual e interino se regirán por lo dispuesto en las disposiciones legales.
- 4) Durante el periodo de vacaciones no se percibirá cuantía alguna por los pluses previstos en el Capítulo V ni por cualesquiera otros aplicables en la empresa.

### ARTÍCULO 29º. LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

El trabajador o trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.





- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectados a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día de licencia retribuida en caso de matrimonio de hijo/a en día laborable.
- h) El derecho de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses, podrá disfrutarse de forma acumulada a razón de 12 días laborables.
- i) Los/Las trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

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





## CAPITULO VII PRESTACIONES SOCIALES

### ARTÍCULO 30º. AYUDA POR HIJOS CON DISCAPACIDAD. -

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

### ARTÍCULO 31º. INCAPACIDAD TEMPORAL. -

1) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y en la primera baja de cada año natural, la empresa abonará, desde el primer día, un complemento en la cuantía correspondiente, a fin de que con la prestación de la Seguridad Social, los ingresos del trabajador o la trabajadora alcancen, durante un período máximo de 18 meses (y siempre que siga en alta en la empresa), el 100% de su salario bruto según tablas, incluyendo el importe de las cantidades a que se refiere el apartado A) del artículo 26 del presente Convenio, siempre y cuando el trabajador esté desempeñando con habitualidad dicho puesto de trabajo.

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

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

2) En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará desde el primer día un complemento en la cuantía correspondiente, a fin de que con la prestación de la Seguridad Social o mutua aseguradora, los ingresos del trabajador o la trabajadora alcancen, durante un período máximo de 18 meses (y siempre que siga en alta en la empresa) el 100% de su salario bruto según tablas, incluyendo el importe de las cantidades a que se refiere el apartado A) del artículo 26 del presente Convenio, siempre y cuando el trabajador esté desempeñando con habitualidad dicho puesto de trabajo.

### ARTÍCULO 32º. RECONOCIMIENTO A LA FIDELIDAD Y COMPROMISO.-

Se establece un Reconocimiento a la Fidelidad y Compromiso de un único pago de 200 euros brutos que se abonarán al cumplir el trabajador o la trabajadora 15 años de servicio a la empresa y de un único pago de 400 euros brutos al cumplir el trabajador o la trabajadora 25 años de servicio a la empresa.

Dicho reconocimiento se extenderá a aquellos/as trabajadores/as que hayan alcanzado los 15 ó 25 años de servicio desde el 1-7-2016 hasta el 31-12-2018, pero difiriendo en parte el pago de la siguiente manera:

- Quienes hayan cumplido los 15 ó 25 años de servicio desde 1-7-2016 hasta el 31-12-2017, recibirán el reconocimiento en 2019.
- Quienes hayan cumplido los 15 ó 25 años de servicio en 2018 ó 2019, percibirán el importe del reconocimiento en enero de 2020.





- Quienes hayan cumplido los 15 ó 25 años de servicio en 2020, percibirán el reconocimiento en enero de 2021, y quienes cumplan 15 ó 25 años de servicio a partir de 2021 lo percibirán el mes de la fecha de su cumplimiento.

## **ARTÍCULO 33º. PRENDAS DE TRABAJO. -**

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

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

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

## **CAPITULO VIII SERVICIOS VARIOS**

### **ARTÍCULO 34º. COMEDOR. -**

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

## **CAPITULO IX CONDICIONES DE CONTRATACIÓN**

### **ARTÍCULO 35º. INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.-**

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

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

### **ARTÍCULO 36º. ASCENSOS.-**

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

Lo previsto en el anterior párrafo no será de aplicación a los niveles 1D y siguientes del personal técnico, teniendo la empresa libertad para proceder al ascenso en los términos que estime oportunos.

## **CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTÍCULO 37º. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.-**

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





## **ARTÍCULO 38º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-**

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

## **ARTICULO 39º. ACOSO SEXUAL.-**

Se considerará falta muy grave el acoso sexual, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores o las trabajadoras, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. En este sentido queda expresamente prohibida toda aquella conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la organización o dirección de la empresa o en relación o como consecuencia de la relación de trabajo, realizada por una persona que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno ofensivo, intimidatorio y/o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o escrita, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de los hechos acaecidos, el sujeto causante del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se hayan derivado de tal conducta.

La denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas y adoptar de modo inmediato las medidas necesarias para impedir la continuidad del acoso denunciado. Las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El “Código de Conducta y Principios Corporativos” de la empresa, recoge como garantía adicional preventiva, un servicio de asistencia telefónica a través de una empresa externa e independiente, mediante un servicio de notificación confidencial disponible los siete días de la semana, las 24 horas del día, de tal modo que cualquier trabajador o trabajadora puede contactar por teléfono, email o web de forma anónima si así lo desea, a los efectos de denunciar este tipo de conductas.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ANTIGÜEDAD**

Lo regulado en el párrafo segundo de artículo 21 (Complemento Personal) será de aplicación a los complementos (diferencias trienios y complemento personal 5) que se han reconocido o se puedan reconocer a los trabajadores como consecuencia de los pronunciamientos o conciliaciones judiciales o acuerdos extrajudiciales sobre la interpretación de la regulación convencional previa sobre antigüedad, por tener dichos complementos naturaleza u origen igualmente convencional.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**





Las personas reflejadas en el Anexo VII mantendrán, como condición “ad personam”, un salario base superior al que les correspondería por la aplicación de las tablas del Convenio Colectivo.

## DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

Incremento con efectos 01-01-2020 de las tablas salariales (Anexo III y Anexo IV) y tablas de horas extras (Anexo V y Anexo VI) en un 2% sobre los valores vigentes a 31-12-2019. Este incremento podrá ser revisado hasta el IPC real de 2019 + 0,3 puntos en caso de que el resultado sea superior al 2%, con el tope del 2,25%.

Incremento con efectos 01-01-2021 de las tablas salariales (Anexo III y Anexo IV) y tablas de horas extras (Anexo V y Anexo VI) en un 2% sobre los valores vigentes a 31-12-2020. Este incremento podrá ser revisado hasta el IPC real de 2020 + 0,3 puntos en caso de que el resultado sea superior al 2%, con el tope del 2,25%.

Incremento en los mismos porcentajes para los salarios recogidos en el Anexo VII del Convenio Colectivo (Personal con condición Ad Personam).

Incremento en los mismos porcentajes para los pluses de Nocturnidad y Media Nocturnidad (art. 25), Plus Sábado-Domingo-Festivos (art. 26) y Pluses por trabajos molestos habituales (art. 27.A)). A partir del 01-01-2021, el Plus de Media Nocturnidad se incrementará en 1 euro sobre el valor vigente a 31-12-2020, siendo este incremento en este concepto y en ese año sustitutivo del general aquí acordado y no acumulativo (el incremento de 1 euro por unidad sustituirá el incremento del 2% con posible revisión).

## ANEXO I CLASIFICACIÓN DEL GRUPO PERSONAL OPERARIO

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

La enumeración y clasificación que seguidamente se desarrolla tiene carácter abierto, de forma que los nuevos puestos de trabajo que puedan crearse –según lo previsto en los artículos 13 y siguientes- quedarán englobados en los niveles definidos.

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

- **Nivel 1:** Incluirá los puestos de (i) Trabajos manuales (Área de Congelados 1 y 2).
- **Nivel 2:** Incluirá los puestos de (i) Alveolos, (ii) Control Degustaciones, (iii) Doblado de Obleas, (iv) Llenado de Barquetas y (v) Ayudante Cocina C1 (todos ellos en el Área de Congelados 1) y de (vi) Tinas Calamares, (vii) Ayudante Cocina C2 y (viii) Varios Envasado C2 (en el Área de Congelados 2).
- **Nivel 3:** Incluirá los puestos de (i) Alimentación relleno-empanadillas Línea Compacto, (ii) Amasador Empanadillas, (iii) Ayudante Fabricación Empanadillas, (iv) Ayudante Maquinista Supervisor C1, (v) Maquinista Envasado Cremas, (vi) Maquinista Envasado Empanadillas, (vii) Maquinista Envasado Pizza, (viii) Maquinista Envasado Polivalente G.C., (ix) Maquinista Envasado Toresani 2-3, (x) Preparación Líneas Noche, (xi) Preparación Pasta Toresani (todos ellos en el Área de Congelados 1), de (xii) Ayudante Maquinista Supervisor C2, de (xiii) Ayudante Línea Pescados-Calamares-Vemag, (xiv) Ayudante Sala Carnes, (xv) Maquinista Envasado Cama C2, (xvi) Maquinista Envasado Optima C2 (todos ellos en el Área de Congelados 2).





- **Nivel 4:** Incluirá los puestos de (i) Maquinista Cocina C1, (ii) Maquinista Envasado Pycmesa, (iii) Maquinista Lukon, (iv) Maquinista Multivac, (v) Maquinista Ishida Sandiacre GE, (vi) Maquinista Túnel Gotas, (vii) Preparación Salsas Gotas (todos ellos en el Área de Congelados 1), de (viii) Maquinista Cocina C2, (ix) Ayudante Maquinista Fabric. Fish Gratens, de (x) Maquinista Envasado Ishida Sandiacre C2, de (xi) Maquinista Envasado Fish Gratens (todos ellos en el Área de Congelados 2) y de , (xii) Mecánico E, (xiii) Electricista E y (xiv) Frigorista Servicios Generales E (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos).
- **Nivel 5:** Incluirá los puestos de (i) Maquinista Fabricación Cremas (ii) Maquinista Línea Fondos, (iii) Maquinista Supervisor Fabr. C1, (iv) Dosimetría C1, de (v) Alimentación Línea Embolsados, (vi) Limpieza y Mantenimiento Ishida Embolsados (todos ellos en el Área de Congelados 1), de (vii) Maquinista Fabricación Croquetas, (viii) Maquinista Línea Carnes, (ix) Maquinista Pescado-Calamares-Vemag, (x) Dosimetría C2, (xi) Preparación Masas Sala Carnes (todos ellos en el área de Congelados 2), de (xii) Muestreo Fábrica y Calibración (Área de Aseguramiento de Calidad) y (xiii) Carretillero/Camarista (Área de Logística).
- **Nivel 6:** Incluirá los puestos de (i) Apoyo Responsable C1 y C2 (ambos en el Área de Congelados 1 y 2), de (ii) Maquinista Fabricación Fish Gratens (en el Area de Congelados 2), de (iii) Responsable Materias Primas C1/C2, y de (iv) Electricista D, (v) Frigorista Servicios Generales D y (vi) Mecánico D (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos).
- **Nivel 7:**
- **Nivel 8:** Incluirá los puestos de (i) Coordinación Preparación Líneas Noche, de (ii) Responsable Cocina C1 y (iii) Responsable Envasado C1 (ambos en el Área de Congelados 1), de (iv) Responsable C2 (en el Área de Congelados 2), de (v) Electricista C, (vi) Frigorista Servicios Generales C, (vii) Mecánico C (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos) y (viii) Responsable Almacenes-Cámaras (Área de Logística).
- **Nivel 9:** (i) Electricista B, (ii) Frigorista Servicios Generales B, (iii) Mecánico B (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos)
- **Nivel 10:** Incluirá los puestos de (i) Electricista A, (ii) Frigorista Servicios Generales A y (iii) Mecánico A (todos ellos en el Área de Servicios Técnicos).
- **Nivel 11:** Se mantiene sin puestos de trabajo asociados, al no existir en el presente momento en la Fábrica.





## ANEXO II CLASIFICACIÓN DEL GRUPO PERSONAL TÉCNICO O EMPLEADOS

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

La enumeración y clasificación que seguidamente se desarrolla tiene carácter abierto, de forma que los nuevos puestos de trabajo que puedan crearse –según lo previsto en los artículos 13 y siguientes- quedarán englobados en los niveles definidos.

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

A partir del Nivel 1D, los niveles y puestos de trabajo serán de libre valoración, designación y creación por la empresa, dado su carácter de puestos de trabajo de responsabilidad y confianza.

- **Nivel 1A:** Incluirá los puestos de (i) Auxiliar Laboratorio y (ii) Recepción - Portería.
- **Nivel 1B:** Incluirá los puestos de (i) Encargado Almacén y Cámaras, (ii) Asistente SHE, (iii) Administrativo Almacenes, (iv) Administración Fabricación, (v) Técnico Laboratorio & SIG y (vi) Técnico de Calidad.
- **Nivel 1C:** Incluirá los puestos de (i) Aprovisionamiento/ Programación, (ii) Administración Oficina Técnica e Inventarios, (iii) Costos/Contabilidad y (iv) Asistente Tecnólogo.
- **Nivel 1D:** Incluirá los puestos de (i) Técnico de Recursos Humanos, (ii) Planificación/ Programación, (iii) Responsable de Frío y (iv) Chef Asesor Culinario.
- **Nivel 1E:** Incluirá los puestos de (i) Jefe de Mantenimiento, (ii) Coordinación Informática, (iii) Jefe de Turno Fabricación y (iv) Controller Financiero.
- **Nivel 1F:** Incluirá los puestos de (i) Tecnólogo R&D y (ii) Responsable de Prevención y Medio Ambiente.
- **Nivel 2:** Incluirá los puestos de (i) Jefes de Departamento.





**ANEXO III  
TABLA DE SALARIOS 2019 DEL PERSONAL OPERARIO**

NIVEL	SALARIO BASE DIA	SALARIO BASE MES (16 PAGAS)	SALARIO ANUAL
1	34,26 €	1.027,80 €	16.444,80 €
2	38,53 €	1.155,90 €	18.494,40 €
3	44,95 €	1.348,50 €	21.576,00 €
4	50,12 €	1.503,60 €	24.057,60 €
5	51,03 €	1.530,90 €	24.494,40 €
6	51,97 €	1.559,10 €	24.945,60 €
7	52,87 €	1.586,10 €	25.377,60 €
8	53,79 €	1.613,70 €	25.819,20 €
9	54,68 €	1.640,40 €	26.246,40 €
10	55,61 €	1.668,30 €	26.692,80 €
11	56,47 €	1.694,10 €	27.105,60 €

**ANEXO IV  
TABLA SALARIAL 2019 DEL PERSONAL TÉCNICO O EMPLEADOS**

NIVEL	SALARIO BASE DIA	SALARIO BASE MES (16 PAGAS)	SALARIO ANUAL
1A	38,53 €	1.155,90 €	18.494,40 €
1B	45,97 €	1.379,10 €	22.065,60 €
1C	48,88 €	1.466,40 €	23.462,40 €
1D	51,38 €	1.541,40 €	24.662,40 €
1E	53,51 €	1.605,30 €	25.684,80 €
1F	54,59 €	1.637,70 €	26.203,20 €

**ANEXO V  
TABLA DE HORAS EXTRAS 2019 PERSONAL OPERARIO**

NIVEL	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVO
1	10,55 €	12,02 €
2	11,87 €	13,52 €
3	13,85 €	15,77 €
4	15,40 €	17,61 €
5	15,67 €	17,94 €
6	15,97 €	18,23 €
7	16,24 €	18,55 €
8	16,52 €	18,89 €
9	16,78 €	19,18 €
10	17,07 €	19,52 €
11	17,32 €	19,83 €





**ANEXO VI**  
**TABLA DE HORAS EXTRAS 2019 PERSONAL TÉCNICO O EMPLEADOS**

NIVEL	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVO
1A	11,87 €	13,42 €
1B	14,16 €	16,01 €
1C	15,05 €	17,02 €
1D	15,82 €	17,89 €
1E	16,48 €	18,64 €
1F	16,81 €	19,01 €

**ANEXO VII**  
**TABLA DE SALARIOS BASE 2019 A TIEMPO COMPLETO DEL PERSONAL CON CONDICIÓN AD PERSONAM (DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA)**

Nº OPERARIO	NOMBRE	SALARIO BASE DIA	SALARIO BASE MES (16 PAGAS)	SALARIO ANUAL
403378	R.G.M.	48,35 €	1.450,50 €	23.208,00 €
404576	F.M.A.R.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
404657	M.C.E.H	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
404625	C.F.S.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
220586	M.J.G.T.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
475812	M.H.M.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
404485	M.A.L.S.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
404493	C.M.R.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
404667	E.M.C.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
404323	M.N.C.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
400218	B.R.G.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €
404655	R.M.S.C.	49,26 €	1.477,80 €	23.644,80 €