

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución 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 y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Hospital de Órbigo (León) Mondelez España Production SLU años 2023- 2025 (n.º Convenio 24002751011995).

Vista el acta de fecha 8 de junio de 2023 de firma del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Hospital de Órbigo (León) Mondelez España Production SLU años 2023-2025 (no convenio 24002751011995), y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), 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 (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León a 18 de julio de 2023.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE HOSPITAL DE ÓRBIGO (LEÓN)
MONDELEZ ESPAÑA PRODUCTION SLU AÑOS 2023-2025

Índice

Capítulo I Disposiciones generales

- Artículo 1. Ámbito de aplicación personal y funcional.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial.
- Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal.
- Artículo 4. Denuncia y prórroga.
- Artículo 5. Comisión negociadora.
- Artículo 6. Compensación.
- Artículo 7. Absorción.
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 9. Garantías ad personam.
- Artículo 10. Inaplicación del convenio.
- Artículo 11. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

Capítulo II Retribuciones

- Artículo 12. Aplicación.
- Artículo 13. Retribuciones.
- Artículo 14. Incrementos salariales.
- Artículo 15. Cláusula de revisión.
- Artículo 16. Complemento de antigüedad.
- Artículo 17. Plus de distancia.
- Artículo 18. Plus de domingos y festivos.
- Artículo 19. Plus jornada a seis/siete días.
- Artículo 20. Plus de turnicidad.
- Artículo 21. Plus de jornada irregular.
- Artículo 22. Horas extraordinarias y trabajo de puesta en marcha y cierre de los demás. carácter y naturaleza.
- Artículo 23. Compensación horas extraordinarias.
- Artículo 24. Plus de nocturnidad.
- Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Capítulo III Organización y jornada de trabajo.

- Artículo 26. Organización del trabajo.
- Artículo 27. Jornada.
- Artículo 28. Jornada irregular.
- Artículo 29. Sistemas de compensación económica. Descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.
- Artículo 30. Vacaciones.
- Artículo 31. Planificación de vacaciones.
- Artículo 32. Clasificación profesional.
- Artículo 33. Movilidad funcional. Trabajos de grupo superior e inferior
- Artículo 34. Trabajos de nivel o categoría superior o inferior.
- Artículo 35. Ascensos.

Capítulo IV Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

- Artículo 36. Movilidad geográfica.
- Artículo 37. Movilidad geográfica colectiva.
- Artículo 38. Movilidad geográfica individual.
- Artículo 39. Desplazamientos temporales.
- Artículo 40. Modificación sustancial de condiciones trabajo.
- Artículo 41. Modificación sustancial de condiciones individuales.
- Artículo 42. Modificación sustancial de carácter colectivo.

Capítulo V Excedencias

- Artículo 43. Tipos de excedencia.
- Artículo 44. Excedencia forzosa.
- Artículo 45. Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Capítulo VI Beneficios sociales

- Artículo 46. Incapacidad temporal.
- Artículo 47. Permisos retribuidos y otros supuestos.
- Artículo 48. Fondo Social.
- Artículo 48 bis. Cesta de Navidad.

- Artículo 48 ter.–Aniversarios.
- Artículo 49. Fondo social bis.
- Artículo 50. Premio de jubilación.
- Artículo 51. Seguro de vida.
- Artículo 51 bis. Seguro médico
- Artículo 52. Ropa de trabajo.
- Artículo 53. Dietas.
- Artículo 54. Dietas con motivo de la negociación colectiva del Convenio del Centro de Trabajo.
- Artículo 55. Vales de comida.
- Capítulo VII Jubilación
- Artículo 56. Jubilación.
- Capítulo VIII Régimen disciplinario
- Artículo 57. Graduación de las faltas.
- Artículo 58. Faltas leves.
- Artículo 59. Faltas graves.
- Artículo 60. Faltas muy graves.
- Artículo 61. Sanciones.
- Artículo 62. Prescripción.
- Capítulo IX Seguridad y salud laboral
- Artículo 63. Seguridad y salud.
- Artículo 64. Reconocimiento médico.
- Capítulo X Derechos y deberes sindicales
- Artículo 65. Derechos sindicales.
- Artículo 66. Garantías.
- Artículo 67. Cesión de horas sindicales.
- Artículo 68. Acción sindical.
- Capítulo XI Distribución de la jornada a seis y siete días
- Artículo 69. Distribución de la jornada a siete días: Regulación y régimen de trabajo y compensación.
- Artículo 70. Distribución de la jornada a seis días: Regulación y régimen de trabajo y compensación.
- Artículo 71.–Otros supuestos de organización de líneas.
- Disposiciones adicionales
- Anexo I: Contratación de duración determinada y empresas de trabajo temporal.
- Anexo II: Comisión de formación.
- Anexo III: Salarios brutos anuales mínimos de convenio empleados a tiempo completo con experiencia años 2023, 2024 y 2025.
- Anexo IV: Salarios brutos anuales mínimos de convenio empleados a tiempo completo sin experiencia años 2023, 2024 y 2025.
- Anexo V: Contrato de formación y prácticas.
- Anexo VI: Cuadrante de rotación de turnos del personal asignado a la jornada a seis y siete días.
- Anexo VII: Convivencia de hecho.
- Anexo VIII: Comisión de igualdad de oportunidades y conciliación, acoso y mobbing.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE HOSPITAL DE ÓRBIGO (LEÓN) MONDELEZ ESPAÑA PRODUCTION SLU, AÑOS 2023-2025

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. –Ámbito de aplicación personal y funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales por una parte entre la Dirección de Mondelez España Production SLU y por la Representación Social compuesto por UGT y Grupo de Trabajadores, incluidos en su ámbito personal y territorial definido en el presente Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla y pertenece a cualquiera de las funciones desarrolladas e integradas del centro de trabajo de Mondelez España Production SLU ubicado en la localidad de Hospital de Órbigo (León). No obstante, en lo que a remuneración económica se refiere, el personal y puestos claves se regirá por el programa de retribución de méritos establecido por la Empresa.

Artículo 2. –Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio afectará a todos los empleados cuales quiera que sea su función, tipo de relación laboral - fija o temporal -pertenecientes a Mondelez España Production SLU, que físicamente presten sus servicios con carácter permanente en el centro de trabajo ubicado en Hospital de Órbigo (León).

Artículo 3. –Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, 8 de junio de 2023, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2023. Su vigencia será de tres años, desde el 01.01.2023 al 31.12.2025.

Artículo 4. –Denuncia y prórroga.

1) El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose la aplicación de todo su contenido normativo -salvo en materia de incremento salarial-, hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio.

2) El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año en todo su contenido normativo- excepto incremento salarial-, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. –Comisión negociadora.

Ambas partes, acuerdan proceder a la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo con quince días de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del convenio.

Una vez constituida dicha comisión, la misma acordará simultáneamente el calendario de negociación colectiva.

Artículo 6. –Compensación.

Las condiciones económicas y laborales pactadas en este convenio colectivo valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualesquiera que sea su naturaleza u origen.

Artículo 7. –Absorción.

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica, en todos o en alguno de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente, tendrán repercusión en la empresa si en su cómputo global anual, superan las condiciones contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de este.

Artículo 8. –Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Artículo 9. –Garantías ad personam.

La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente ad personam, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 10.—Inaplicación del Convenio.

Se adquiere, durante la vigencia del presente Convenio, el compromiso por parte de la Empresa de no utilizar el procedimiento de descuelgue establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo, así como a la no aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a la modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 11.—Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

La composición y funcionamiento de la citada comisión se ajustará a:

- 1) Composición: Estará integrada por cuatro miembros designados por cada representación.
- 2) Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días contados a partir de la fecha de solicitud.
- 3) Funciones: Aplicación e interpretación del convenio colectivo, conciliación y arbitraje en cuestiones y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.
- 4) Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de juzgados, o administración laboral.
- 5) El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas y sometidas a dicha comisión será de 5 días laborables.
- 6) La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.
- 7) Caso de desacuerdo, las partes se remiten al procedimiento de conciliación-mediación previsto en el SERLA o, y previo acuerdo mayoritario en cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro. En los supuestos de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que, por parte de este se dicte.
- 8) Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro o mediador, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.
- 9) Los acuerdos alcanzados por la comisión, o mediante arbitraje o mediación serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

Capítulo II Retribuciones*Artículo 12.—Aplicación.*

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo, con la excepción del personal que se rija por un sistema de retribución por méritos, salvo en materia de antigüedad que les será asimismo de aplicación.

Artículo 13.—Retribuciones.

La retribución total del personal incluido en el presente convenio estará constituida por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base
- Antigüedad
- Plus Convenio

Artículo 14.—Incrementos salariales.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, con la excepción del personal que se rija por un sistema de retribución por méritos, obtendrá los siguientes incrementos salariales:

A. Con efectividad 1 de enero de 2023, los conceptos reseñados en el artículo 13 se revalorizarán, para dicho año, en:

A1. Un incremento fijo de un 2,7%

A2: Un incremento variable de un 0,6% para la consecución del 100% de los objetivos de planta establecidos por la Compañía para el periodo de julio 2023 a diciembre 2023 o la parte proporcional correspondiente en función del sistema de evaluación establecido por la Compañía.

Tomando en ambos incrementos como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2022.

B. Para el segundo año de vigencia, y con efectividad 1 de enero de 2024, los conceptos reseñados en el artículo 13 se revalorizarán en:

B1. Un incremento fijo de un 2,7%

B2: Un incremento variable de un 0,6% para la consecución del 100% de los objetivos anuales de planta establecidos por la Compañía para el año 2024 o la parte proporcional correspondiente en función del sistema de evaluación establecido por la Compañía.

Tomando en ambos incrementos como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2023.

C. Para el tercer año de vigencia, y con efectividad 1 de enero de 2025, los conceptos reseñados en el artículo 13 se revalorizarán en:

C1. Un incremento fijo de un 2,7%

C2: un incremento variable de un 0,6% para la consecución del 100% de los objetivos anuales de planta establecidos por la Compañía para el año 2025 o la parte proporcional correspondiente en función del sistema de evaluación establecido por la Compañía.

Tomando en ambos incrementos como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2024.

D. La valoración del grado de cumplimiento de los KPIs, se efectuará anualmente por parte de la Dirección del Centro de acuerdo con las medidas de desempeño establecidas por la Dirección Europea de la categoría de Meals.

Artículo 15.—Cláusula de revisión.

15.1 Se establece para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, una cláusula de garantía salarial de los siguientes porcentajes por encima del IPC real al 31 de diciembre:

- 2023 = IPC Real + variable de 0,60% para la consecución del 100% de los objetivos anuales de planta establecidos por la Compañía para el periodo de julio 2023 a diciembre 2023 o la parte proporcional correspondiente en función del sistema de evaluación establecido por la Compañía.
- 2024 = IPC Real + variable de 0,60% para la consecución del 100% de los objetivos anuales de planta establecidos por la Compañía para el año 2024 o la parte proporcional correspondiente en función del sistema de evaluación establecido por la Compañía.
- 2025 = IPC Real + variable de 0,60% para la consecución del 100% de los objetivos anuales de planta establecidos por la Compañía para el año 2025 o la parte proporcional correspondiente en función del sistema de evaluación establecido por la Compañía.

15.2 Dicha aplicación se efectuará tan pronto como se constate mediante publicación oficial el IPC definitivo al 31 de diciembre.

La revisión consistirá en aplicar la diferencia entre:

- IPC Real más, en su caso, variable en 2023.
- IPC Real más, en su caso, variable en 2024.
- IPC real más, en su caso, variable en 2025.

y el incremento global y efectivo (fijo más variable, en su caso, en función del grado de consecución y cumplimiento de los objetivos de desempeño de planta ese año), para cada uno de los años de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el artículo 14.

15.3 Dicha diferencia, en su caso, se aplicará sobre los salarios brutos vigentes al 31 de diciembre del año anterior, y previstos en el artículo 13.

15.4 Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Artículo 16.—Complemento de antigüedad.

1) Empleados fijos en alta con anterioridad al 1 de enero de 1995, el devengo de antigüedad se abonará por quinquenios vencidos, de acuerdo con la siguiente base:

- a) Quinquenios devengados con posterioridad a 1 de enero de 1991, a razón del 6% del salario base anual vigente en cada momento.
- b) Quinquenios devengados con anterioridad al 1 de enero de 1991, a razón del 5% del salario base anual vigente en cada momento.
- c) A efectos del cálculo del complemento de antigüedad, cualquier fracción de mes en que se cumpla el quinquenio, será considerado mes completo.
- d) El número máximo de quinquenios que podrán cumplir y percibir a partir del 1 de enero de 1995 será de 3, de acuerdo a:
 - Empleados que cumplan quinquenios en 1995, percibirán este y dos más.
 - Empleados con quinquenios en curso durante 1995, percibirán este a su cumplimiento y dos más.
- e) Una vez percibidos los tres quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengará más antigüedad en concepto de dicho complemento.

Dicha limitación de quinquenios afectará a todos los empleados del centro, inclusive aquellos que se rijan por un sistema de retribución por méritos.

2) Los empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1995, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad.

Artículo 17.—Plus de distancia.

Este plus se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento. Sin embargo, y mientras no exista modificación de las normas actualmente aplicables, se abonará por este concepto la cantidad de 0,006 € por kilómetro.

Artículo 18.—Plus de domingos y festivos.

1) El trabajador que efectúe jornada en domingo, o día declarado festivo en el calendario oficial de fiestas, con independencia del descanso que disfrute en la semana siguiente, percibirá un plus monetario que se fija en las siguientes cuantías:

	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Jornada completa	79,75 € brutos	82,14 € brutos	84,60 € brutos
Media jornada	39,87 € brutos	41,07 € brutos	42,30 € brutos

2) Se entenderá como jornada completa la que supere 4 horas.

3) Este plus será asimismo de aplicación cuando el trabajador realice jornada en el día o los días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

Los trabajadores asignados al calendario con jornada a siete días, por la propia prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, quedan excluidos de la percepción del presente plus de domingos y festivos, salvo cuando sea de aplicación por la propia naturaleza del servicio el sistema de compensación de Jornadas irregulares establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores asignados al calendario con jornada a seis días, por la propia prestación de servicios en sábados y festivos, quedan excluidos de la percepción del presente plus de domingos y festivos, salvo cuando sea de aplicación por la propia naturaleza del servicio el sistema de compensación de Jornadas irregulares establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19.—Plus jornada a seis/siete días.

Los trabajadores asignados al calendario con jornada a seis o siete días percibirán con carácter de puesto de trabajo un plus por día efectivamente trabajado en:

- Sábado o festivo empleados con jornada a seis días.
- Sábado, festivo o domingo, empleados con jornada a siete días

y, de acuerdo a las siguientes cuantías brutas:

Año 2023	Año 2024	Año 2025
102,28 € brutos	105,86 € brutos	109,57 € brutos

Este plus será asimismo de aplicación a los empleados asignados al calendario con jornada a seis o siete días cuando realicen jornada en el día o los días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

Artículo 20.—Plus de turnicidad.

1) Todo el personal adscrito al régimen de turnos, con independencia del turno que trabaje, percibirá un plus de turno, por los importes que se indican a continuación:

Año 2023	Año 2024	Año 2025
208,98 € brutos	219,43 € brutos	230,40 € brutos

Los empleados a convenio que no perciban el plus de turnos recibirán en concepto de compensación económica las siguientes cantidades mensuales:

Año 2023	Año 2024	Año 2025
20,34 € brutos	21,36 € brutos	22,42 € brutos

2) Asimismo, el referido plus será percibido por aquel empleado que ocupe un puesto de trabajo afectado en los términos del apartado anterior, para sustituir por incapacidad temporal, vacaciones o permisos, a otro trabajador que lo esté percibiendo.

3) No se percibirá este plus caso de que el empleado, previa solicitud por escrito y autorización de la empresa, quede adscrito voluntariamente a un turno fijo.

Artículo 21.—Plus de jornada irregular.

1) El plus de jornada irregular será percibido por todos aquellos trabajadores que realicen jornadas irregulares de acuerdo a lo estipulado en el artículo 28 del presente Convenio.

2) La cuantía de dicho plus para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, es la que se indica a continuación:

Año 2023	Año 2024	Año 2025
102,28 € brutos	105,86 € brutos	109,57 € brutos

Artículo 22.—Horas extraordinarias y trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás. carácter y naturaleza.

1) El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la ley, corresponderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la empresa, y la libre aceptación, a los trabajadores.

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

3) Naturaleza de las horas extraordinarias:

3.1) Fuerza mayor: Derivadas de la realización de trabajos para prevenir o reparar siniestros, y cualesquiera otras realizadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Dichas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias. La realización de las mismas tendrá carácter obligatorio por el tiempo necesario.

Su abono se efectuará de acuerdo con la fórmula establecida en el artículo 23 número 2) del convenio colectivo.

4) Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás: De conformidad con el artículo 20 del RD1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, la jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establece en el artículo 23 del Convenio Colectivo, y con respeto en todo caso de los periodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en la Ley.

Se entenderán como tales los trabajos relativos a:

4.1.—La hora y media extraordinaria de prolongación de jornada, que se abona a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios durante la semana laboral completa en turno de noche, estableciéndose la proporción correspondiente para los trabajos nocturnos realizados en semana laboral incompleta. Este punto será igualmente de aplicación a los trabajadores asignados al calendario con jornada a seis y siete días, cuando presten servicio en turno de noche, a razón de 0,3 horas por día efectivamente trabajado en turno de noche.

4.2.—Los trabajos derivados de la finalización del proceso productivo, así como los de recogida de materia prima y equipos.

4.3.—Las horas derivadas de limpieza y sanitación de líneas, trabajos preparatorios y calderas.

4.4.—Las derivadas de la obtención/revisión de la acreditación/capacitación como manipulador de alimentos, con un mínimo de 1 hora y un máximo de 4 horas.

4.5.—Los supuestos derivados de inventarios de almacenes y producción, recogida de leche y análisis microbiológico, cuya realización tendrá carácter de obligatoriedad.

4.6.—Las horas derivadas de la realización de pruebas y puesta en funcionamiento de una línea.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Estos trabajos se abonarán mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto.

Artículo 23.–Compensación horas extraordinarias.

1) Se establece el siguiente sistema de compensación para las horas extraordinarias, cuya elección corresponderá al trabajador.

a) Compensación en metálico: 80 horas extraordinarias, según fórmula recogida en el apartado 2) del presente artículo.

b) Compensación en descanso: a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

Las horas extraordinarias cuya compensación se efectúen en tiempo de descanso no se tendrán en cuenta a efectos de determinar el máximo establecido en la Ley. Estas horas deberán ser compensadas mediante el referido descanso en el transcurso de los cuatro meses siguientes a su realización.

2) En los casos en que la compensación se realice en metálico, cada hora que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 80% del valor hora calculado según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual}}{217 \text{ días laborables} \times H \text{ (1)}}$$

(1) Siendo H igual a 7,75.

Artículo 24.–Plus de nocturnidad.

1) Todos aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00 y las 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por el tiempo efectivamente trabajado en el citado período del 30% sobre el salario hora, según la fórmula que, para el cálculo del mismo, se establece en el artículo 23.2 del Convenio Colectivo.

2) Asimismo, se aplicará el sistema de compensación previsto en el párrafo 3.º, 3-1 del artículo 22 para los empleados que presten servicios en turno de noche durante la semana laboral.

3) El presente plus será de aplicación a los trabajadores asignados al calendario con jornada a seis y siete días, cuando presten servicio en turno de noche.

Artículo 25.–Gratificaciones extraordinarias.

1) La retribución bruta anual se distribuirá en 15 pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los 12 meses naturales y tres pagas extraordinarias que se abonarán estas últimas en los meses de julio, septiembre y diciembre

2) Los períodos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

a) Paga de julio: entre el 1 de julio y 30 de junio.

b) Paga de septiembre y diciembre: entre el 1 de enero y 31 de diciembre.

c) Dichas pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.

d) El abono de las gratificaciones extraordinarias se efectuará el día 15 del mes correspondiente.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 26.–Organización del trabajo.

La organización del trabajo y los procesos productivos será facultad de la Dirección de la empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

Artículo 27.–Jornada.

1) La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia del convenio, queda fijada de la siguiente forma:

Año 2023	Año 2024	Año 2025
217 días laborables	217 días laborables	217 días laborables

2) De acuerdo con lo expuesto anteriormente, las horas de presencia y trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del convenio, será:

Años 2023, 2024 y 2025.

Jornada anual ordinaria máxima efectiva: 1.681,75 horas.

Jornada anual ordinaria máxima de presencia: 1.736 horas.

Jornada diaria ordinaria máxima de presencia: 8 horas.

Jornada diaria ordinaria máxima efectiva: 7,75 horas.

Jornada semanal ordinaria máxima: 40 horas de promedio.

3) Para los trabajadores asignados al calendario con jornada a seis y siete días, la jornada semanal será la establecida en el cuadrante de rotación que se adjunta al presente convenio en el Anexo VI, con un sistema de rotación de turnos, prestadas de:

- Lunes a domingo, incluyendo los sábados, domingos y festivos como días laborables para trabajadores asignados al calendario con jornada a siete días.

- Lunes a sábado, incluyendo los sábados y festivos como días laborables para trabajadores asignados al calendario con jornada a seis días.

Festivos.—Ambas partes, una vez publicado por los Organismos competentes el calendario laboral para el año siguiente, acordarán el calendario de fiestas que afectará a esta plantilla de empleados.

Con independencia de lo expuesto en el párrafo anterior, los siguientes días no se prestará servicio: 24, 25, y 31 de diciembre; 01, 05 y 06 de enero. De entre los mencionados días, el 24 de diciembre, 31 de diciembre y 05 de enero serán con cargo a vacaciones, siempre que coincidan en día laborable según el calendario correspondiente.

4) Para todo el personal, igualmente se acuerda que los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 05 de enero quedan fijados como puentes con cargo a vacaciones, siempre que coincidan en día laborable según el calendario correspondiente.

5) La jornada semanal será de lunes a viernes. Se exceptúa del citado régimen semanal los siguientes sistemas de trabajo señalados a continuación:

Implantación de jornada irregular.

Sistema de trabajo y horarios establecidos para los empleados que sean asignados a las líneas de producción que precisan de jornada a seis o siete días, previsto en el presente artículo y en el Capítulo XI del Convenio Colectivo.

Con respecto a los referidos sistemas de trabajo y horarios se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Artículo 28.—Jornada irregular.

1) Se entiende como jornada irregular aquellos supuestos que incidan en una o más líneas de fabricación; y/o afecten al nivel de empleo del centro, y se deriven de necesidades productivas, como consecuencia de:

1.a.—Circunstancias de mercado: que originen un aumento de volúmenes de fabricación o pedidos imprevistos cuya no atención cause un perjuicio económico para la empresa.

1.b.—Improductividades: derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para el centro.

1.c.—Improductividades: derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales, que impidan el desarrollo normal del proceso productivo.

2) La Dirección del Centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación mensual a la representación social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de proceder a su implantación:

a) Deberá de mediar un preaviso de 5 días.

b) Contenido de la información:

- Previsión de ventas
- Ventas reales
- Previsión de producción
- Producción real

c) Dicha información sustituirá a la información socioeconómica trimestral prevista en el artículo 64.1) del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a: situación de la producción, ventas y programa de la producción.

3) Procedimiento de designación de empleados:

3.a.—Criterio general: primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados voluntarios posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla.

3.b.—Subsidiariamente: el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria.

3.c.—Derecho preferente: se reconoce un derecho preferente a aquellos trabajadores que, teniendo la cualificación y perfil necesario deban días de calendario a la empresa.

4) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional por los días de jornada irregular entre los empleados formados y con perfil necesario para el desempeño del puesto, así como de establecer un criterio de ecuanimidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, acordado con el Comité de Empresa, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad. Será necesario que el empleado esté en el mismo régimen de calendario que la línea convocada para la realización de la jornada irregular.

5) El número de días de jornada irregular derivadas de circunstancias de mercado (artículo 28.1.a) como por improductividades (artículo 28.1.b) y c) para cada uno de los años de vigencia del convenio será de 7 sábados por trabajador y año.

El número total de jornadas vendrá determinado por el número de trabajadores fijos en plantilla, multiplicado por 7 días para empleados asignados a calendario de 5 días, de los departamentos relacionados directamente con el proceso de fabricación: Producción, Mantenimiento, Carretileros de Producción y Laboratorio.

6) La implantación de la jornada irregular derivada de los supuestos descritos en el apartado 1 del presente artículo, será facultad de la Dirección del Centro, teniendo carácter de obligatoriedad la realización de dichas jornadas.

Artículo 29.—Sistema de compensación económica. Descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.

1) El sistema de compensación económica, retribución y recuperación de días derivados de la implantación de la jornada irregular prevista en el artículo 28 del presente Convenio, se regirá expresamente por lo dispuesto en el presente artículo.

2) Sistema de compensación económica:

2.a.—Del 1al 7.º día, inclusive, de implantación de jornada irregular se percibirá el plus de jornada irregular en la cuantía prevista para cada uno de los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 21 del referido Convenio. Así mismo y en los supuestos de circunstancias de mercado que conlleven un aumento de volumen de conformidad con lo prevenido en el artículo 28, núm. 1.a), se disfrutará de un día de descanso compensatorio del exceso de jornada semanal.

2.b.—Del 8.º al 20.º día, inclusive, se abonarán a razón de valor hora extra, más el plus de domingo y festivos en las cuantías previstas en el artículo 18 del Convenio para cada uno de los años de vigencia; tal compensación no conllevará compensación en descanso.

2.c.—Las jornadas irregulares previstas en el apartado 2.b. del presente artículo, si bien se abonan a razón de valor hora extra, no tendrán el carácter y naturaleza de horas extraordinarias, no computando por tanto a efectos de determinar el número máximo de horas extras previstas en el convenio, quedando su realización compensada - a efectos de tiempo de trabajo- con la reducción de jornada en cómputo anual.

2.d.—Todos aquellos empleados que como consecuencia de la implantación de la jornada irregular presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por el tiempo efectivamente trabajado en el citado período del 30% sobre el salario hora.

2.e.—A efectos del cálculo del valor hora extra como del plus de nocturnidad será de aplicación la fórmula prevista en el artículo 23.2 del Convenio Colectivo.

2.f.—La empresa facilitará los medios de transporte necesarios para posibilitar el desplazamiento de los trabajadores afectados por la Jornada Irregular.

3) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

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

a) El día/s de descanso se disfrutará siempre que sea posible en el día/s en que se produzcan improductividades de conformidad con lo dispuesto en los apartados 1.b y 1.c, del artículo 28.

b) Si el disfrute previsto en el apartado a) del presente artículo no fuera posible, el día/s se añadirán a vacaciones, o en su defecto se disfrutará individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado.

El empleado solicitará el día de descanso con un preaviso mínimo de 7 días naturales.

Siempre que sea posible la concesión, se formalizará el mismo a través de la entrega de un justificante oficial por parte del manager al empleado 5 días naturales antes de su disfrute.

Este sistema de compensación será aplicable a los trabajadores asignados al calendario con jornada a cinco y seis días.

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

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

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

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

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

Artículo 30.–Vacaciones.

1) Los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo disfrutarán de los siguientes periodos máximos de vacaciones retribuidas:

1.a.–Para cada uno de los años de vigencia del convenio el número máximo de días de vacaciones será el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula:

Días naturales del año, menos los días derivados de:

(sábados)

(domingos)

(14 festivos)

(días laborables de jornada anual previstos en el artículo 27 del Convenio Colectivo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio)

= días de vacaciones anuales.

A estos efectos, el sábado será considerado día no laborable.

2) No obstante lo previsto en el apartado anterior, y previo acuerdo de las partes, se podrá establecer puentes con cargo a días de vacaciones, siempre y cuando las necesidades productivas y de mercado lo permitan, si bien, una vez acordados los mismos, la empresa podrá revocar estos puentes previamente pactados con los representantes de los trabajadores en situaciones de especial urgencia o necesidad, sin que ello conlleve ningún sobrecoste para la Compañía (abono de plus de domingos y festivos, etc...). Podrá revocarse siempre y cuando se produzca por un motivo de clara fuerza mayor en las que quede acreditado que la Dirección del Centro de Trabajo de Hospital de Órbigo, sin haber tenido responsabilidad alguna en la creación de las causas que han generado la improductividad, ha realizado previamente cuantas acciones fueran precisas para disminuir los efectos de la misma, comprobándose finalmente que de no adoptar la modificación de los horarios, se generará una clara situación de pérdida económica o financiera de para el Centro.

Esta medida no aplica para los puentes acordados el 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

3) Al objeto de optimizar el proceso productivo y evitar improductividades derivadas de paradas y arranques durante la semana, ambas representaciones se comprometen a revisar, y en su caso a acordar, el traslado de aquellas fiestas que caigan en mitad de semana, que no revistan un especial carácter familiar o social.

Artículo 31.–Planificación de vacaciones.

1) La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con al menos dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

2) Todo el personal de la Compañía solicitará las vacaciones antes del 1 de marzo de cada año.

3) Los jefes de cada departamento, en base a estas solicitudes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las disposiciones legales aplicables, confeccionarán el plan de vacaciones de su propio departamento, remitiéndolo al Comité de Empresa.

La empresa pondrá en funcionamiento un modelo para llevar el control del justificante de vacaciones y que permitirá su impresión y entrega en papel.

En el caso del departamento de producción, la confección del plan de vacaciones se deberá ajustar igualmente a lo establecido en el punto siguiente.

4) Se establecen los siguientes períodos de vacaciones para el Dpto. de Producción:

A) Período estival y Navidad:

- Del 15 de junio al 30 de septiembre: 5 turnos de vacaciones de 3 semanas consecutivas.

- Del 17 de diciembre al 10 de enero: 1 turno de vacaciones de 3 semanas consecutivas.

B) Resto del año: Durante este período se disfrutarán el resto de vacaciones.

La distribución del personal según los turnos de vacaciones del apartado A), así como el resto del año del apartado B), se hará de forma proporcional, en función del número de trabajadores de dicho departamento.

5) Para los trabajadores asignados a las líneas de producción que precisan de jornada a siete días, se garantizarán tres semanas de vacaciones en período estival: de 15 de junio a 30 de septiembre, computándose en este caso el sábado, el domingo y los festivos como días laborables si los tiene asignados como tal en su calendario de trabajo, distribuyéndose el personal de forma proporcional por turnos, en función del número total de trabajadores.

6) Para los trabajadores del área de Mantenimiento, podrá establecerse el siguiente período de vacaciones complementariamente al descrito en el apartado 4 del presente artículo.

Dicha planificación atenderá a las siguientes premisas:

I) Cuatro turnos de tres empleados.

II) El período de disfrute será de 12 semanas entre los meses de julio, agosto y septiembre, correspondiendo a cada empleado 3 semanas completas.

III) El sistema será rotativo para años posteriores.

7) Analizado por parte del Comité de Empresa el referido plan de vacaciones, expondrá los comentarios, objeciones o sugerencias que estime pertinentes, devolviendo el plan a los jefes de departamento respectivos.

8) Una vez recibida por parte de los jefes de departamento respectivos, las sugerencias, comentarios y objeciones realizados por parte del comité de empresa, decidirán y confeccionarán el plan definitivo de vacaciones, exponiéndolo en el tablón de anuncios.

9) El plan de vacaciones tendrá una efectividad desde el 1 de mayo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

10) Alteraciones en el plan definitivo de vacaciones.

a) Si el jefe de un departamento se viera obligado, por necesidades del servicio, o por causas de fuerza mayor, a modificar el plan definitivo expuesto en el tablón de anuncios, podrá efectuarse dicha modificación, pero en tal caso deberá compensar al trabajador o trabajadores afectados:

- Con 2 días laborables adicionales de vacaciones si la modificación altera un mínimo de 5 días laborables y hasta un máximo de 15 días del plan individual de vacaciones.

- Si la alteración excediera de 15 días, la compensación sería de 3 días laborables de vacaciones.

b) No procederá la aplicación de la compensación expuesta en el párrafo anterior, cuando la modificación del período de vacaciones, en todo o en parte, tuviera su origen en causas ajenas a la voluntad de la empresa, tales como petición de cambio por parte del trabajador, enfermedad, accidente, etc.

Artículo 32.-Clasificación profesional.

1) Se establece la siguiente clasificación profesional de empleados con experiencia, de acuerdo con los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1:

Jefe de Fabricación

Jefe de inspección lechera

Jefe administrativo de 1.^a

Jefe de laboratorio

Técnico jefe

Técnico superior

Técnico medio

Técnico diplomado

Grupo 2:

Inspector de distrito

Jefe de sección

Encargado

Jefe administrativo de 2.^a

Jefe de sección de laboratorio

Contramaestre

Capataz

Grupo 3:

Oficiales de 1.^a y 2.^a administrativos

Especialistas de 1.^o de fabricación

Oficial 1.^a de mantenimiento de fabricación

Oficial de 1.^a carretillero

Almacenero

Oficial 1.^a de laboratorio

Inspector de ventas

Técnico especialista

Grupo 4.^a:

Auxiliar administrativo

Telefonista-recepcionista

Especialista de 2.^a

Oficial de 2.^a de laboratorio

Oficial de 2.^a de mantenimiento

Oficial carretillero

Grupo 5.^o:

Auxiliar laboratorio

Especialista de 3.^a

Oficial de 3.^a.

Peón.

2) Las descripciones de grupos y puestos de trabajo estarán determinadas en base a los siguientes criterios:

I Conocimientos:

Formación

Experiencia

II Iniciativa, autonomía:

Marco de referencia

Elaboración, toma de decisiones.

III Complejidad:

Dificultad del trabajo

Esfuerzo físico

Ambiente de trabajo

- IV Responsabilidad:
- Gestión/Resultados
- Interrelación
- V Mando

Artículo 33.—Movilidad funcional. Trabajos de grupo superior e inferior.

1) No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, conocimientos así como la pertenencia a los grupos profesionales definidos en el artículo 32.

2) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas, organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo la empresa comunicar esta situación a la representación social. Caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

3) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

4) No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a los del grupo profesional durante un período de 6 meses consecutivos durante un año, u 8 meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de vacante correspondiente a las funciones por él realizadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del convenio colectivo.

Artículo 34.—Trabajos de nivel o categoría superior o inferior.

1) El trabajador que realice funciones de categoría o nivel superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante 2 años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría o nivel superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría o nivel asignado y la función que efectivamente realice.

4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría o nivel inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría o nivel profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 35.—Ascensos.

1) Ascensos por capacitación: Se producirán teniendo siempre en cuenta la formación, experiencia y méritos que concurran en los empleados de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en las descripciones de los puestos de trabajo elaboradas por la Empresa, y ello, tanto si se trata de puestos vacantes, como de puestos de nueva creación. Se remitirá una copia de tales descripciones al Comité de Empresa.

En igualdad de circunstancias, tendrá derecho de preferencia los que ostenten mayor antigüedad.

2) La empresa, a través de los tablones de anuncios publicará las vacantes que se produzcan en cualquier caso, adjuntando una descripción de las condiciones necesarias para cubrir las mismas, pudiendo presentarse como candidatos todos los empleados que, reuniendo tales condiciones, así lo deseen.

3) Pruebas de aptitud: Los candidatos presentados serán sometidos a pruebas de aptitud confeccionadas por el futuro inmediato superior del empleado y/o inmediato superior de este, debiendo publicarse asimismo, en el tablón de anuncios, las pruebas a las que serán sometidos los candidatos.

Dichas pruebas deberán estar en consonancia con las características especificadas en la descripción del puesto en cuestión.

Cada Dpto. determinará previamente la valoración porcentual de las pruebas prácticas y teóricas.

Salvo en caso de perentoria necesidad, las convocatorias para cubrir las vacantes y las pruebas a que serán sometidos los candidatos deberán exponerse con un mínimo de dos semanas de antelación.

El Tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por:

- El Jefe del centro de trabajo o persona en quien delegue.
- El futuro inmediato superior del puesto en cuestión.
- Un representante del departamento de personal.
- Dos representantes sindicales del grupo al que pertenezca el candidato.

4) Realizadas las pruebas de aptitud será seleccionado el candidato que haya superado las mismas con mejor calificación.

5) Si alguno o algunos de los candidatos presentados y no seleccionados tuviera objeciones que hacer a la selección final, deberá presentar su queja al Comité de Evaluación, remitiendo copia al departamento de Recursos Humanos.

El Comité de Empresa o Delegado de personal podrá elevar un informe al Departamento de Personal, exponiendo los motivos por los que estime puedan haber existido anomalías en el procedimiento de selección.

En el Departamento de Personal, recibido dicho informe, recabará cuantos documentos, pruebas de aptitud, etc., estime necesario para obtener un claro juicio de la situación, dando una solución definitiva, juntamente con el mando de línea, al problema presentado.

6) Cuando por las características especiales de un candidato exista clara evidencia de su superioridad con respecto a los demás candidatos a juicio de los componentes del Tribunal, no será precisa la realización de pruebas de aptitud.

7) En el supuesto de que, celebradas las pruebas de aptitud, ninguno de los candidatos cubriera los requisitos necesarios para el desempeño del cargo, la empresa procederá a cubrir los puestos con personal ajeno a la misma, el cual, a su vez, deberá ser sometido a las pruebas de aptitud correspondientes.

8) Serán de libre designación de la empresa las categorías siguientes: Personal directivo y sus Secretarías; Técnicos; Jefes de Fabricación, Control, Sección y Administrativos de 1.ª, así como Supervisores.

Capítulo IV Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 36.–Movilidad geográfica.

1) Se entiende por movilidad geográfica el traslado del trabajador a centro de trabajo distinto a los que estos presten servicios de forma permanente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas.

2) Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

3) La movilidad geográfica podrá tener carácter:

3.1) Colectiva cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo o, cuando en un período de 90 días, el traslado afecte a un número de trabajadores superior a 7 empleados.

3.2) Temporal.

3.3) Individual: Todos aquellos supuestos no recogidos en los apartados anteriores.

4) En ningún caso se considerará movilidad geográfica el traslado de aquellos trabajadores que hayan sido contratados para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo, o que su prestación de servicios se realice de forma itinerante en uno o más centros de trabajo.

5) El procedimiento a seguir en los supuestos de movilidad geográfica colectiva individual, así como en los supuestos de traslado temporal, será el establecido en los artículos 37, 38 y 39 del presente convenio.

En lo no previsto en los referidos artículos será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.—Movilidad geográfica colectiva.

- 1) Deberá de ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días.
- 2) Dicho período de consultas deberá de versar sobre los siguientes extremos:
 - 2.a) Causas motivadoras de la decisión empresarial.
 - 2.b) Posibilidades y alternativas de evitar o reducir los efectos derivados del traslado para los trabajadores afectados.
 - 2.c) Medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores afectados.
 - 2.d) Compensaciones económicas para los gastos propios del trabajador y familiares derivados del traslado, así como aquellos otros que puedan acordar las partes durante la negociación.
- 3) La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán de ser formalizadas por escrito y notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.
- 4) Tras la finalización del período de consultas, la dirección de la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:
 - a) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, o la extinción de su contrato de trabajo.
 - b) Caso de optar por la extinción del contrato de trabajo, percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.
 - c) La decisión de traslado deberá ser comunicada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.
- 5) El acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el número 4 de este artículo.

El acuerdo durante el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

- 6) Concluido el período de consultas sin acuerdo de las partes, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual del trabajador.

La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

- 7) Los representantes legales de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de 50 años, y menores de 18 años, tendrán prioridad de permanencia, salvo aceptación voluntaria.

Artículo 38.—Movilidad geográfica individual.

- 1) La decisión de traslado deberá de ser notificada al trabajador así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.
- 2) Simultáneamente a dicha notificación se abrirá un periodo de consultas para las partes de 15 días.
- 3) Dicho período de consultas deberá versar sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, medidas para reducir sus efectos, así como la compensación económica por gastos propios del trabajador y familiares a su cargo, derivados del traslado, así como aquellos otros que puedan acordar las partes durante la negociación.
- 4) A la finalización del período de consultas ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones.
- 5) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar:
 - a) Aceptar el traslado, percibiendo la compensación económica por gastos propios y de los familiares a su cargo.
 - b) O extinguir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y por un máximo de 12 mensualidades.
- 6) Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación, el empleado que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

Artículo 39.—Desplazamientos temporales.

1) Por razones técnicas, organizativas, productivas, económicas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan temporalmente en población distinta de la de su domicilio habitual.

2) En dicho supuesto, la empresa, además de los salarios, abonará los gastos de viaje, dietas y alojamiento establecidos en el presente convenio.

3) El trabajador deberá de ser informado del desplazamiento con una antelación mínima de 30 días a su efectividad.

4) En aquellos supuestos de desplazamiento superiores a 3 meses de duración, el empleado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viaje cuyos gastos serán reembolsados por la empresa de acuerdo a las dietas previstas en el presente convenio.

5) Contra la orden de desplazamiento, y sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos a los establecidos en el apartado 6.º del artículo 38 del convenio colectivo.

6) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo.

7) El trabajador desplazado temporalmente percibirá en el puesto de destino los conceptos variables que hubiera percibido en el puesto de origen, de acuerdo a su sistema de rotación. Se exceptúan de esta percepción las horas extraordinarias.

Artículo 40.—Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

1) La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2) Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

3) Tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
 - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
 - c) Régimen de trabajo a turnos
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 33 del convenio colectivo.
- 4) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter:
- a) Individual: Condiciones de trabajo que disfrutaran los trabajadores a título individual.
 - b) Colectiva: La modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral de la dirección de la empresa de efectos colectivos.

Artículo 41.—Modificación sustancial de condiciones individuales.

1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual será notificado por parte de la Dirección de la empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

2) Simultáneamente a dicha notificación se iniciará un período de consultas para las partes de 15 días naturales máximo.

3) Dicho período de consultas deberá de versar sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el trabajador afectado.

4) A la finalización del período de consultas, ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones.

5) En aquellos supuestos previstos por la Ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1a) del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación

sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

6) Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión de la Dirección de la Empresa podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

Artículo 42.—Modificación sustancial de carácter colectivo.

1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectiva deberá ir precedida de un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores.

2) Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la dirección de la empresa, y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los empleados afectados.

3) Caso de alcanzarse acuerdo durante el período de consultas, este requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

4) Tras la finalización del período de consultas, la dirección de la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurra el plazo de 30 días.

5) Contra las decisiones a que se refiere el presente artículo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual por parte del trabajador de rescisión de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y por un máximo de 9 meses.

6) Asimismo, el acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión de la relación laboral en los términos señalados en el apartado anterior.

Capítulo V Excedencias

Artículo 43.—Tipos de excedencia.

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3) La excedencia voluntaria: podrá ser solicitada por todos aquellos trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa.

3.1) El plazo de excedencia voluntaria no podrá ser, salvo acuerdo de las partes, inferior a cuatro meses, o superior a cinco años.

3.2) Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la finalización del anterior período de excedencia.

3.3) El trabajador en excedencia voluntaria conservará un derecho de reserva preferente al reingreso de igual o similar categoría o grupo profesional que hubiera o se produjeran en la empresa. En todo caso, se reincorporará en la empresa como máximo a los tres meses de haber solicitado su reingreso.

4) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Artículo 44.—Excedencia forzosa.

1) Tendrán la consideración de excedencia forzosa, los siguientes supuestos:

a) La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o nacional, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

c) En ambos supuestos, el reingreso deberá ser solicitado al mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

Artículo 45.—Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

1) El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto como lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- 2) Dicho período de excedencia no podrá ser superior a tres años.
- 3) Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.
- 4) Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- 5) El período en excedencia computará a efectos de antigüedad.
- 6) El trabajador durante el período de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación y capacitación profesional.
- 7) Asimismo, el empleado podrá solicitar el pase a la situación de excedencia en los términos y condiciones expuestos en el presente artículo, en los siguientes supuestos:
 - 7.1) Caso de adopción de hijos, previa justificación documental de dicha situación.
 - 7.2) Para cuidado de hijo con discapacidad física o psíquicas reconocidas por los servicios médicos oficiales establecidos por la administración pública, de acuerdo a los baremos legalmente previstos.
 - 7.3) A los efectos del apartado anterior, se entenderá por discapacidad aquellas situaciones cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.
 - 7.4) Para atender a familiares de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, en casos de enfermedad grave o situaciones invalidantes.
 - 7.5) Se entenderá por enfermedad grave y situaciones invalidantes, a los efectos del apartado anterior, aquellas situaciones en las que el familiar no pueda valerse por sí mismo y requiera el cuidado y asistencia continua de otra persona.El reconocimiento de dicha situación requerirá informe favorable del servicio médico de la Seguridad Social.
- 8) El trabajador durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la citada reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- 9) El reingreso deberá ser solicitado con 30 días de antelación a la finalización del período de excedencia.

Dicha solicitud de reingreso deberá de efectuarse por escrito, mediante correo certificado con acuse de recibo, o mediante solicitud escrita y comparecencia personal ante el departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, el cual acusará recibo de su presentación.

Capítulo VI Beneficios sociales

Artículo 46.–Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, la empresa compensará el 100% del salario bruto durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho período, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la empresa, en tanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

En los supuestos de descanso por Baja Maternal, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto durante un período máximo de 16 semanas.

Igualmente se acuerda que todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, con la excepción del personal que se rija por un sistema de retribución por méritos, percibirán el plus de turnos en situaciones de baja por IT durante un periodo máximo de 12 meses desde que se produzca la mencionada baja.

Artículo 47.–Permisos retribuidos y otros supuestos.

1) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación en los casos siguientes, respetándose, en todo caso, los mínimos establecidos en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento o enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos o personas que convivan con el empleado, 4 días naturales,

ampliables a 5 en las mismas circunstancias del apartado anterior. En el caso de enfermedad grave que conlleve hospitalización de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos o personas que convivan con el empleado, el inicio del permiso retribuido podrá producirse con posterioridad al hecho causante siempre y cuando los días disfrutados coincidan con el periodo de hospitalización o el periodo de reposo domiciliario debidamente justificado con certificado oficial.

Este permiso podrá disfrutarse también en días no consecutivos con las siguientes condiciones:

- (i) deberá igualmente justificarse cada uno de los días con certificado oficial, y
 - (ii) una vez conocido el hecho causante, preavisar a su manager de la planificación del disfrute de días del permiso retribuido de forma no consecutivo.
- c) Fallecimiento de sobrino, tío carnal o su cónyuge y primo carnal, 1 día natural, ampliable hasta 2, cuando los citados parientes residieran a más de 250 kms del domicilio del trabajador.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del cónyuge, 2 días naturales ampliables hasta 4 en el supuesto en que por tal motivo el trabajador tenga que desplazarse a distinta localidad.
- e) Boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre, madre o nietos, 1 día natural, ampliable hasta 2, caso de tener lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador.
- f) Cuando se trate de atender personalmente, y siempre que la comparecencia a las mismas coincida con el horario laboral, los empleados podrán obtener licencias retribuidas por el tiempo imprescindible, en los siguientes casos:
- Obtención y renovación del DNI, carnet de conducir y pasaporte.
 - Asistir a citación judicial.
 - Asistencia al Notario.
 - Acompañamiento al médico de un familiar hasta primer grado (acompañando justificante de asistencia).
 - Aquellos otros que a juicio del jefe del Centro estén justificados.

En el primer supuesto, el trabajador deberá avisar de su inasistencia al trabajo con, al menos, una semana de antelación, y en el resto con la mayor antelación posible desde el momento en que el empleado haya tenido conocimiento del hecho que genera la necesidad de no acudir al puesto de trabajo.

g) Hasta 3 horas en el supuesto de asistencia a consulta médica. Aquellos casos que con motivo del desplazamiento o tiempo de consulta superen dicho tope serán analizados conjuntamente por parte del jefe de personal y un miembro de la representación social, quienes resolverán sobre la procedencia o no de tal exceso.

h) Por el tiempo imprescindible para asistencia a exámenes oficiales (prenatales o no) y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que la comparecencia del mismo coincida con el horario laboral del trabajador.

i) Licencia retribuida de 1 día por cambio de domicilio habitual.

j) 1 día de permiso retribuido para los años 2023, 2024 y 2025, que deberá ser solicitado por escrito por el trabajador con una antelación mínima de 10 días al disfrute pretendido. El disfrute habrá de ser fuera de los periodos vacacionales. En el caso de que la solicitud de varios empleados en una misma área conlleve dificultades para la organización y producción, la empresa podría denegar alguna de estas solicitudes, atendándose, en tal caso, al orden de solicitud.

2) Los supuestos de nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento se regirán por lo dispuesto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores (actualmente en el artículo 48.4 y 5).

3) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la legislación vigente.

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

4) Los favorecidos con la concesión de licencias tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia, considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo.

Artículo 48.–Fondo social.

1. Se establece un fondo social para cada uno de los años de vigencia del Convenio, con las siguientes cuantías:

Año 2023	Año 2024	Año 2025
61.032,49 €	62.680,37 €	64.372,74 €

2) El fondo así constituido se distribuirá entre todos los trabajadores que se encuentren de alta el día de su utilización en cada uno de los tres años de vigencia del presente Convenio. Los trabajadores temporales que hayan estado contratados en plantilla mínimo seis meses se incluirán en el reparto aunque no estén dados de alta en la fecha de distribución del fondo social.

3) La administración de dicho fondo corresponderá a los representantes legales de los trabajadores, y se gestionará conjuntamente con el departamento de RR.HH., los cuales deberán destinar el mismo a algún fin de carácter social, cultural o recreativo. Asimismo se entenderá como carácter social, cultural o recreativo las siguientes materias:

Gastos de Guarderías Infantiles, material escolar, matrícula de estudios, excursiones, vacaciones, etc...

4) El control del destino de los fondos corresponderá a la empresa.

Artículo 48 bis.–Cesta de Navidad.

Todos los empleados en alta en el momento de entrega de la misma, recibirán en el mes de diciembre una cesta de Navidad con los siguientes importes para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

El procedimiento de gestión de la misma se ajustará a los procedimientos internos establecidos por la Compañía en cuanto a su contenido, gestión y pago.

Año 2023	Año 2024	Año 2025
240 €	240 €	240 €

El procedimiento de gestión de la misma se ajustará a los procedimientos internos establecidos por la Compañía en cuanto a su contenido, gestión y pago. El contenido de la cesta podrá ser elegido dentro de los términos de ofrecimiento de alternativas que se negocien por la Compañía con sus proveedores realizado por el Departamento de Compras.

Artículo 48 ter.–Aniversarios

Los empleados tendrán derecho a recibir obsequios y regalos de aniversario en la fecha en que se cumplan 10, 25 y 40 años de trabajo en la Compañía. Los obsequios y regalos tendrán el contenido y valor previsto en las políticas de la Compañía.

Artículo 49.–Fondo social bis.

1) La Representación Social, por autorización de los empleados del centro de trabajo, podrá destinar para gastos y fines de representación sindical, las siguientes cantidades para cada uno de los años de vigencia del Convenio:

Año 2023	Año 2024	Año 2025
2.000 €	2.000 €	2.000 €

2) Dichas cantidades deberán de ser detraídas de las cuantías establecidas en el artículo 48, en concepto de fondo social, para el año de vigencia del Convenio.

3) Los gastos derivados de los conceptos indicados anteriormente, se reembolsarán previa presentación de las correspondientes facturas, que deberán de reunir todos y cada uno de los requisitos establecidos en la legislación fiscal.

4) Caso que dichas cantidades no sean gastadas durante el transcurso del año, el remanente se reintegrará al fondo social para su distribución entre los empleados, o permanecerá en dicho fondo.

5) Las cantidades recogidas en el presente artículo, podrán ser utilizadas por cualquiera de las representaciones que integren y compongan el Comité de Empresa del centro de trabajo, en los términos y condiciones que pacten, y/o en función de lo que establezca el reglamento de funcionamiento del propio Comité, remitiendo copia del acuerdo al departamento de RR. HH.

Artículo 50.–Premio de jubilación.

A tenor de lo dispuesto en la regulación de planes y fondos de pensiones, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

1. Definiciones:

1.1. Tomador: Mondelez España Production SLU; Mondelez España Services SL; Mondelez España Procurement GMBH - (Sucursal en España).

1.2. Asegurado: todo el personal con relación laboral al servicio del Tomador (Grupo Mondelez), no adscrito en función de su grado salarial a otros planes de previsión social establecidos por parte del Tomador.

1.3. Asegurador. Es la entidad aseguradora que asume la contingencia.

2. Regulación: el compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto al régimen previsto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/87, de 8 junio, de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, Real Decreto 1588/99, de 15 octubre.

3. Naturaleza de las garantías:

3.1. Es un seguro de capital diferido que cubre como única prestación la jubilación del trabajador a la edad legal de jubilación o su jubilación anticipada, siempre y cuando tenga derecho, conforme establezca la legislación vigente en cada momento En el caso de cese o extinción de la relación laboral previa al acaecimiento de los riesgos cubiertos - jubilación-, el asegurado carece de derecho económico.

4. Edad de jubilación.

4.1. La fecha de jubilación a considerar a efectos de este premio será el día primero del mes en que el asegurado cumpla la edad legal de jubilación, si el aniversario coincide con dicho día. En caso contrario será el día primero del mes siguiente.

4.2. No obstante, cuando el Convenio Colectivo establezca la posibilidad de jubilación anticipada y siempre y cuando el asegurado cumpliendo los requisitos establecidos en la legislación vigente tenga derecho a la jubilación anticipada, podrá así mismo percibir el presente premio de jubilación.

4.3. La implantación gradual de la nueva edad de jubilación se efectuará de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley General de Seguridad Social.

5. Capitales asegurados:

5.1. Todos aquellos trabajadores que alcancen la edad legal de jubilación o se jubilen anticipadamente, percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

5.1.1. Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.2. Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.3. Antigüedades entre 20 y más años: 6 mensualidades de salario bruto anual

5.2. Se entenderá por mensualidad de salario bruto un doceavo de la retribución bruta anual.
5.3. La retribución bruta anual estará integrada por los siguientes conceptos salariales: salario base, complemento personal quien lo perciba, plus Convenio quien lo perciba y antigüedad.

6. Antigüedad: Se entenderá por antigüedad en la empresa los días, meses, años de prestación efectivos desde la fecha de ingreso en la misma.

7. No aplicación: Se excluye de la aplicación del presente premio a todos aquellos asegurados que por su grado salarial se hayan adherido y adscritos al plan de previsión social previsto por la Empresa (Plan de Jubilación).

Artículo 51.—Seguro de vida.

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones, y su normativa de desarrollo Real Decreto 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

Los trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses tendrán derecho a adherirse a un seguro de vida y accidente en los siguientes términos:

1) Riesgo principal: capital de muerte por cualquier causa.

2) Riesgos complementarios:

- Capital de Incapacidad Permanente (total y absoluta) y Gran Invalidez

- Capital de muerte por accidente (doble del capital asegurado por el riesgo principal)

3) En cualquier caso, las condiciones por las que se rige este tipo de seguro de vida vienen determinadas en la póliza que la empresa tiene concertada con la Compañía aseguradora. Copia de la póliza será enviada al Comité de Empresa.

4) La adhesión al Seguro de Vida y accidente para las nuevas incorporaciones estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados:

4.a) Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.

4.b) A la admisión como beneficiario por parte de la Compañía Aseguradora.

4.c) A la contribución mensual por parte del empleado en la cuantía de 0,60 € / mes, que será descontada en la nómina mensual.

5) El capital asegurado ascenderá a 36.060,73 euros brutos.

6) En caso de muerte por accidente, la cantidad a percibir por los herederos legales del trabajador será del doble del capital asegurado.

7) Previamente al agotamiento del período de Incapacidad Temporal, el empleado deberá comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Planta su intención de causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.

La opción por escrito por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 4.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria facilitada por el Departamento de Recursos Humanos bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.

Artículo 51 bis.—Seguro médico.

Durante los años 2023, 2024 y 2025, la Empresa proporcionará a los trabajadores que no estén bajo el sistema de méritos y que sean indefinidos un seguro médico en las condiciones de la póliza que la Empresa tenga concertada. Este seguro no extiende su aplicación a los familiares de los trabajadores beneficiados. La vigencia del seguro se extenderá hasta la firma del siguiente convenio.

En todo caso, en relación con la posible incidencia positiva del seguro médico en la evolución del absentismo, al finalizar el año 2024, la Empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a:

- revisar juntos los niveles de absentismo, y

- en caso de observarse un resultado de incremento de dichos niveles, a establecer un canal de colaboración con el objetivo de establecer acciones y medidas conjuntas para disminuir el absentismo de la planta.

Artículo 52.—Ropa de trabajo.

La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales los prácticos y el calzado adecuado cuando se precise, previa entrega de los usados. También facilitará uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos que, a juicio de la empresa lo precisen en su función.

Artículo 53.—Dietas.

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos, según el siguiente baremo:

	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Desayuno	Hasta 3,22 €	Hasta 3,22 €	Hasta 3,22 €
Comida	Hasta 25,65 €	Hasta 25,65 €	Hasta 25,65 €
Cena	Hasta 32,89 €	Hasta 32,89 €	Hasta 32,89 €

El km. por uso del vehículo particular se reembolsará a razón de 0,28 € /km. Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.
- b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

Artículo 54.—Dietas con motivo de la negociación colectiva del convenio del centro de trabajo.

1) Asimismo le será de aplicación el artículo 53 del presente convenio, a aquellos desplazamientos efectuados por los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo que deban de efectuarse fuera del centro de trabajo.

2) Para recibir el reembolso de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a) Que el motivo del desplazamiento se derive de convocatoria por parte de la Empresa o de la Autoridad Laboral.
- b) Que alguno de los conceptos (comida, desayuno y cena) se originen con motivo del desplazamiento, y coincidan durante el tiempo de reunión. Para la percepción del concepto cena, la reunión deberá de finalizar a partir de las 21:00 horas.
- c) Tener autorización previa del jefe de personal del centro de trabajo, con quien se acordará el medio de transporte, o número de vehículos necesarios en su caso.
- d) Justificación posterior a través de nota de gastos de la realización de los conceptos, a la cual se adjuntarán los correspondientes justificantes.

Artículo 55.—Vales de comida.

Se establecen unos vales de comida y desayuno para todos los empleados de forma gratuita, en función de los turnos de trabajo que a continuación se exponen:

Turno de 6.00 a 14.00 horas Vale de desayuno y comida

Turno de 9.00 a 17.15 horas Vale de desayuno y comida

Turno de 14.00 a 22.00 horas Vale de comida

Turno de 22.00 a 6.00 horas Vale de desayuno y comida

Estas condiciones serán asimismo de aplicación en los supuestos de implantación de Jornada Irregular y trabajo a seis o siete días.

Los incrementos de los vales de comida y desayuno se elevarán cada 6 meses, en el porcentaje de incremento experimentado por el componente Alimentación.

*Capítulo VII Jubilación**Artículo 56.—Baja en la empresa derivada de jubilación*

1) Ambas partes, al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, acuerdan proceder a:

- 1.1) Establecer con carácter optativo, y previa solicitud del empleado, la jubilación anticipada siempre y cuando se cumplan los requisitos objetivos de acceso previstos en la Ley General de Seguridad Social, y Disposiciones Transitorias.
- 2) En este supuesto, la dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por un período de un año.
- 3) Si a la finalización del citado período de un año, el puesto de trabajo del empleado jubilado no ha sido objeto de amortización, la empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.

4) El apartado 2 del presente artículo, será asimismo de aplicación en aquellos supuestos en que el puesto de trabajo del trabajador jubilado a la edad ordinaria o anticipada sea susceptible de amortización desde el momento de su jubilación.

En este supuesto el trabajador-sustituto podrá ser destinado a cualquier otro departamento o servicio en que hubiese necesidades de personal.

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes

Artículo 57.—Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

Artículo 58.—Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- 1) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
- 2) No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

Artículo 59.—Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- 1) Falta no justificada de asistencia al trabajo.
- 2) Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.
- 3) Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
- 4) Solicitar permiso alegando causa inexistente.
- 5) No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.
- 6) El quebramiento de reserva obligada sin que produzca graves perjuicios.
- 7) Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, que originen averías en los equipos, instalaciones, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.
- 8) La reiteración o reincidencia en falta leve.

Artículo 60.—Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- 1) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.
- 2) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
- 4) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 6) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 61.—Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido.

Artículo 62.—Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo IX Seguridad y salud laboral

Artículo 63.—Seguridad y salud.

1) La dirección de la empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y medidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

2) Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

3) Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

4) Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

5) La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones del trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

Artículo 64.—Reconocimiento médico.

La empresa queda obligada a establecer lo necesario para que todos los trabajadores tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Dicho reconocimiento incluirá como mínimo los siguientes aspectos: -Análisis de sangre. -Análisis de orina. -Auscultación general.

Adicionalmente el médico que realice el reconocimiento recomendará el tratamiento posterior para problemas particulares.

Los resultados de dichos reconocimientos deberán ser facilitados a los interesados a su requerimiento.

Los reconocimientos de ingreso y anual, tendrán carácter de obligatorio, preservándose los derechos fundamentales del empleado.

Capítulo X Derechos y deberes sindicales

Artículo 65.—Derechos sindicales.

1) Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes competencias, respetándose, en todo caso, los mínimos establecidos en cada momento en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito, que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) La empresa informará por escrito tanto al empleado como al Comité de Empresa (previa autorización del empleado para el caso de faltas leves y graves) por las sanciones impuestas por cualquier tipo de falta.

g) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

h) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

i) Participar, como se determine en este Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo a lo pactado en este Convenio Colectivo.

k) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o no puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

l) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

2) Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados c y d, del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 66.–Garantías.

1) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) 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.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por remoción o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala. Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas

- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas

- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas
- De 751 trabajadores en adelante, 40 horas

Artículo 67.—Cesión de horas sindicales.

1) Se podrá acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.
- b) Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa.
- c) Dicha bolsa anual estará constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.
- d) Cada una de las centrales sindicales nombrará de entre sus miembros, a un representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos de la planta, los siguientes extremos:
 - I) Escritos de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.
 - II) La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.
 - III) Preavisar de las ausencias al departamento de Recursos Humanos de la planta de acuerdo a los siguientes plazos:
 - Ausencias de hasta tres días consecutivos: 48 horas.
 - Más de tres días: una semana.
 - Ausencias inferiores a las indicadas anteriormente: por el tiempo imprescindible.

2) Asimismo, y mediante el sistema indicado anteriormente se podrá ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en el delegado sindical.

Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los representantes de los trabajadores que ceden las mismas.

El citado escrito deberá de ir firmado y rubricado por el representante de los trabajadores señalado en el apartado d) de este artículo.

Artículo 68.—Acción sindical.

1) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Sin perjuicio de lo que se establezca mediante este Convenio Colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos, que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Capítulo XI Distribución de la jornada a seis y siete días

Artículo 69.—Distribución de la jornada a siete días: Regulación y régimen de trabajo y compensación.

Regulación: Previa comunicación al Comité de Empresa con al menos diez días laborables de antelación, tomando como referencia los días laborables del equipo que estuviese en turno de

mañana el primer día de la comunicación, y siempre y cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la dirección de la planta de Órbigo podrá implantar los cambios en los calendarios de cinco, seis y siete días de trabajo existentes en el Convenio Colectivo en vigor y demás acuerdos establecidos con el Comité de Empresa. La empresa se reunirá con el Comité de Empresa previamente al cambio para informar de los motivos y del periodo mínimo de duración prevista del nuevo calendario y se levantará acta de dicha reunión.

En cualquier caso, y con el fin de garantizar una correcta adecuación de los recursos humanos a las necesidades productivas, cuando se produzcan los citados cambios de calendario laboral primará siempre el carácter de voluntariedad y subsidiariamente el criterio de obligatoriedad, para asegurar la plantilla al calendario que mejor responda al cumplimiento de las necesidades productivas de la planta.

Se establece igualmente, que salvo acuerdo expreso, no se podrá aumentar la jornada semanal a sábados y domingos si no se han agotado previamente los días laborables de lunes a viernes en la línea de trabajo (excepto por festivos acordados en calendario).

Objeto: El objeto del presente anexo es establecer un sistema de trabajo a siete días que permita afrontar la realización de todas aquellas actividades de carácter productivo, mantenimiento, laboratorio, preparatorios y/o limpieza industrial, carretilleros y Seguridad de Calidad entre otras auxiliares del proceso productivo que deban acometerse durante la semana, fines de semana, festivos y lunes o días posteriores a festivos, establecidas en el calendario que se adjunta al presente convenio en su Anexo VI.

Jornada:

1) Será igual al 100% de la jornada máxima anual ordinaria prevista en el Convenio Colectivo y por lo tanto queda fijada, en cuanto a jornada laboral anual y horas de presencia y trabajo efectivo, a lo establecido en el artículo 27.1, 2 y 4 del citado Convenio.

2) De conformidad con el calendario que se adjunta al presente anexo, la jornada de trabajo de los trabajadores con distribución de jornada a siete días incluirá:

- Prestación en sábados y/o domingos y/o festivos, para la realización de trabajos de producción, mantenimiento, laboratorio, preparatorios y/o limpieza industrial, carretilleros y Seguridad de Calidad, entre otras.
- Además de los trabajos antes mencionados, realizarán la sustitución de vacaciones de los trabajadores con jornada de lunes a viernes.
- Para la realización de estas labores, y conforme al calendario adjunto, trabajarán alternativamente semanas de siete días.

3) Si por las necesidades de la actividad productiva coincidieran en un mismo turno empleados con la misma categoría profesional pero adscritos a regímenes de jornada diferentes, tendrán preferencia para el desempeño del puesto de trabajo relacionado con su categoría habitual aquellos trabajadores que pertenezcan al sistema de trabajo de lunes a viernes y cumplan plenamente los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos, pudiendo el resto ser asignados a otras posiciones de categoría inferior u otros puestos de trabajo. En estos casos deberán cumplirse los requisitos establecidos en el artículo 35 del Convenio Colectivo.

Igualmente se acuerda que el personal con sistema de trabajo de lunes a viernes que cumpla plenamente con los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos, tendrán disposición para prestar sus servicios en diferentes puestos de trabajo de los que les son habituales, equivalentes a su categoría, en aquellos casos en los que por motivos organizativos o productivos así se precise.

Retribución económica:

Todos los trabajadores asignados a la distribución de la jornada a siete días, independientemente de su condición de personal de méritos, se regirán en lo que a su retribución se refiere por las condiciones económicas previstas en este capítulo y que estará compuesta por los siguientes conceptos:

1.º.—Retribución total, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo. Se establece un periodo de formación/consolidación en el puesto de trabajo de dos años para que los nuevos trabajadores asignados a las líneas con jornada de trabajo a siete días adquieran los conocimientos requeridos en el desarrollo de su carrera. Este periodo será de aplicación a aquellas incorporaciones que inicialmente se suscriban así como a los que posteriormente se realicen para la cobertura de vacantes. Durante ese periodo de formación/cualificación profesional sus condiciones económicas se regirán por las siguientes reglas:

a) Retribución (15 mensualidades):

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SIETE DÍAS
EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2023

CAPÍTULO XI año 2023

**TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SIETE DÍAS
EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2023**

(Tablas provisionales: 2,7% incremento sobre tablas definitivas 2022)

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
ESPECIALISTA DE 1ª 7D	26.793,18	3.210,10	30.003,28
ESPECIALISTA DE 2ª 7D	26.304,78	2.672,67	28.977,46
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 7D	27.789,93	3.220,61	31.010,54
OFICIAL 1ª LABORATORIO 7D	27.789,93	3.220,61	31.010,54
OFICIAL 1ª CARRETILLERO 7D	27.789,93	3.220,61	31.010,54

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SIETE DÍAS
EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2024

CAPÍTULO XI año 2024

**TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SIETE DÍAS
EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2024**

AÑO BISIESTO

(Tablas provisionales: 2,7% incremento sobre tablas provisionales 2023)

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
ESPECIALISTA DE 1ª 7D	27.577,07	3.304,02	30.881,09
ESPECIALISTA DE 2ª 7D	27.074,39	2.750,87	29.825,25
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 7D	28.602,98	3.314,84	31.917,82
OFICIAL 1ª LABORATORIO 7D	28.602,98	3.314,84	31.917,82
OFICIAL 1ª CARRETILLERO 7D	28.602,98	3.314,84	31.917,82

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SIETE DÍAS
EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2025

CAPÍTULO XI año 2025

**TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SIETE DIAS
EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2025**

(Tablas provisionales: 2,7% incremento sobre tablas provisionales 2024)

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
ESPECIALISTA DE 1ª 7D	28.259,54	3.385,79	31.645,33
ESPECIALISTA DE 2ª 7D	27.744,42	2.818,95	30.563,36
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 7D	29.310,85	3.396,87	32.707,72
OFICIAL 1ª LABORATORIO 7D	29.310,85	3.396,87	32.707,72
OFICIAL 1ª CARRETILLERO 7D	29.310,85	3.396,87	32.707,72

b) Duración: 2 años. Transcurrido este plazo se aplicarán las tablas salariales establecidas para los trabajadores que cumplen plenamente los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos, comprendidas en el Anexo III del Convenio Colectivo.

c) Oficios: Producción, Mantenimiento, Laboratorio, Carretileros y Seguridad de Calidad. 2.º.—Incrementos salariales, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 14 del Convenio Colectivo.

3.º.—Cláusula de revisión, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo para los empleados a tiempo completo.

4.º.—Complemento de antigüedad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

5.º.—Plus distancia, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 17 del Convenio Colectivo.

6.º.—Plus jornada seis/siete días, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

7.º.—Plus de turnicidad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 20 del Convenio Colectivo.

8.º.—Plus de nocturnidad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 24 del Convenio Colectivo.

9.º.—Gratificaciones extraordinarias, en los mismos términos y establecidos en el artículo 25 del Convenio Colectivo. Vacaciones:

El periodo de devengo estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Para los trabajadores incluidos en esta distribución de la jornada a siete días, se garantizarán tres semanas de vacaciones en periodo estival: de 15 de junio a 30 de septiembre, computándose en este caso el sábado, el domingo y los festivos como días laborables, si los tiene asignados como tal en su calendario de trabajo, distribuyéndose el personal de forma proporcional por turnos, en función del número total de trabajadores. Improductividades:

En el caso de improductividades derivadas de la nueva adecuación de los recursos humanos y productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para el Centro, la empresa podrá adecuar o modificar los requeridos períodos así como los horarios de trabajo establecidos en sábado y domingo. En estas situaciones, los días no trabajados se acumularán en una Bolsa de Horas, hasta un máximo de 24 horas (tres días de trabajo al año), que los trabajadores deberán recuperar en el día o días que se señalen. Se establecen las siguientes reglas para la adopción del acuerdo de modificación de los días de trabajo por las improductividades citadas anteriormente:

1.º.—Tan pronto como se conozca la causa que genera la modificación, y en cualquier caso con una antelación mínima de tres días, la empresa deberá comunicarlo al Comité de Empresa y los trabajadores.

2.º.—Se entenderán como motivos que justifican la adopción de esta medida aquellos de clara fuerza mayor en las que quede acreditado que la Dirección del Centro de Trabajo de Hospital de Órbigo, sin haber tenido responsabilidad alguna en la creación de las causas que han generado la improductividad, ha realizado previamente cuantas acciones fueran precisas para disminuir los efectos de la misma, comprobándose finalmente que de no adoptar la modificación de los horarios, se generará una clara situación de pérdida económica o financiera para el Centro.

3.º.—Para la recuperación de los días no trabajados, se acuerda que en el caso de no quedar suficientes jornadas hábiles durante el año en curso para la recuperación de los mismos, el trabajador podrá optar por la realización de dichas jornadas en el año inmediatamente posterior o descontarlas de las vacaciones devengadas y no disfrutadas durante el año en curso. En cualquier caso, la empresa deberá avisar al trabajador, al menos con una semana de antelación, del turno en que debe recuperar los citados días. En este caso, el trabajador cobrará el plus jornada seis/siete días, con independencia del día de la semana en que se produzca la recuperación de las horas no trabajadas.

Igualmente, en casos de improductividades derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales que impidan el desarrollo normal del proceso productivo, la dirección del Centro de Trabajo podrá adecuar la jornada a las necesidades productivas reales. Las horas no trabajadas podrán ser recuperadas en el día/s que sean necesarias. En este caso el trabajador no cobrará el plus jornada seis/siete días.

Para los trabajadores asignados al calendario con jornada a siete días se establece una compensación de un día adicional de vacaciones por cada cambio de calendario a partir del cuarto cambio que se produzca en cada año natural (a fecha 1 de enero de cada año se reiniciará dicho cómputo).

Los calendarios con jornada a siete días deberán ser informados a los trabajadores a través del tablón de anuncios no más tarde del 1 de diciembre de año anterior al que correspondan, pudiendo ser prorrogado dicho plazo 5 días laborales en caso de necesidad.

Legislación aplicable:

Ley 12/2001, de 9 de julio, Real Decreto 1561/95, de 21/09, sobre Jornadas Especiales de Trabajo y Estatuto de los Trabajadores.

Para el establecimiento del salario se tendrá en cuenta la categoría profesional prevista en el artículo 32 del Convenio, de acuerdo a la naturaleza o contenido de las tareas del puesto de trabajo. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo establecido en este Convenio Colectivo.

Artículo 70.—Distribución de la jornada a seis días: Regulación y régimen de trabajo y compensación.

Regulación, objeto, régimen de trabajo y compensación. Regulación:

Previa comunicación al Comité de Empresa con al menos diez días laborables de antelación, tomando como referencia los días laborables del equipo que estuviese en turno de mañana el primer día de la comunicación, y siempre y cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la dirección de la planta de Órbigo podrá implantar los cambios en los calendarios de cinco, seis y siete días de trabajo existentes en el Convenio Colectivo en vigor y demás acuerdos establecidos con el Comité de Empresa. La empresa se reunirá con el Comité de Empresa previamente al cambio para informar de los motivos y del periodo mínimo de duración prevista del nuevo calendario y se levantará acta de dicha reunión.

En cualquier caso, y con el fin de garantizar una correcta adecuación de los recursos humanos a las necesidades productivas, cuando se produzcan los citados cambios de calendario laboral primará siempre el carácter de voluntariedad y subsidiariamente el criterio de obligatoriedad, para asegurar la plantilla al calendario que mejor responda al cumplimiento de las necesidades productivas de la planta.

Se establece igualmente, que salvo acuerdo expreso, no se podrá aumentar la jornada semanal a sábados y domingos si no se han agotado previamente los días laborables de lunes a viernes en la línea de trabajo (excepto por festivos acordados en calendario).

Objeto:

El objeto del presente anexo es establecer un sistema de trabajo a seis días que permita afrontar la realización de todas aquellas actividades de carácter productivo, mantenimiento, laboratorio, preparatorios y/o limpieza industrial, carretilleros y Seguridad de Calidad entre otras auxiliares del proceso productivo que deban acometerse durante la semana, sábados y festivos (excepto los domingos y festivos acordados en CC), establecidas en el calendario que se adjunta al presente convenio en su Anexo VI.

Jornada:

1. Será igual al 100% de la jornada máxima anual ordinaria prevista en el Convenio Colectivo y por lo tanto queda fijada, en cuanto a jornada laboral anual y horas de presencia y trabajo efectivo, a lo establecido en el artículo 27.1, 2 y 4 del citado Convenio.

2. De conformidad con el calendario que se adjunta al presente anexo, la jornada de trabajo de los trabajadores con distribución de jornada a seis días incluirá:

- Prestación en sábados y/o festivos (excepto los domingos y festivos acordados en CC), para la realización de trabajos de producción, mantenimiento, laboratorio, preparatorios y/o limpieza industrial, carretilleros y Seguridad de Calidad, entre otras.

Para la realización de estas labores, y conforme al calendario adjunto, trabajarán consecutivamente alternativamente semanas de seis días.

3. Tendrán preferencia para acogerse a este nuevo calendario a seis días, los empleados con sistema de trabajo a siete días. En caso de existir más solicitudes que plazas a cubrir, tendrán preferencia aquellos trabajadores que cuenten con una mayor antigüedad en el puesto de trabajo y en caso de ser idéntica, aquellos que tengan mayor antigüedad en la empresa.

4. Se acuerda que los trabajadores que formen parte del quinto grupo de trabajo a turnos, deberán sustituir las vacaciones de los empleados que formen parte de los cuatro grupos restantes.

Tendrán preferencia para pasar al quinto grupo de trabajo ("corretornos") los empleados con sistema de trabajo a siete días. En caso de existir más solicitudes que plazas a cubrir, tendrán preferencia aquellos trabajadores que cuenten con una mayor antigüedad en el puesto de trabajo y en caso de ser idéntica, aquellos que tengan mayor antigüedad en la empresa.

Para todos los grupos, se establecerá un calendario anual de vacaciones que deberá aprobarse en los mismos términos establecidos en el artículo 31 del Convenio Colectivo, excepto lo establecido en el apartado 5 para los trabajadores a siete días.

5. Respecto a los trabajos preparatorios del domingo noche y días siguientes a festivos, se acuerda que los realizarán aquellos trabajadores que, para esa línea, continúan en su calendario en turno de noche.

6. Si por las necesidades de la actividad productiva coincidieran en un mismo turno empleados con la misma categoría profesional pero adscritos a regímenes de jornada diferentes, tendrán preferencia para el desempeño del puesto de trabajo relacionado con su categoría habitual aquellos trabajadores que pertenezcan al sistema de trabajo de lunes a viernes y cumplan plenamente los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos, pudiendo el resto ser asignados a otras posiciones de categoría inferior u otros puestos de trabajo. En estos casos deberán cumplirse los requisitos establecidos en el artículo 35 del Convenio Colectivo.

Igualmente se acuerda que el personal con sistema de trabajo de lunes a viernes que cumplan plenamente con los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos tendrán disposición para prestar sus servicios en diferentes puestos de trabajo de los que les son habituales, equivalentes a su categoría, en aquellos casos en los que por motivos organizativos o productivos así se precisen.

Retribución económica:

Todos los trabajadores asignados a la distribución de la jornada a seis días, independientemente de su condición de personal de méritos, se regirán en lo que a su retribución se refiere por las condiciones económicas previstas en este capítulo y que estará compuesta por los siguientes conceptos:

1.º.—Retribución total, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo. Se establece un periodo de formación/consolidación en el puesto de trabajo de dos años para que los nuevos trabajadores asignados a las líneas con jornada de trabajo a seis días adquieran los conocimientos requeridos en el desarrollo de su carrera. Este periodo será de aplicación a aquellas incorporaciones que inicialmente se suscriban así como a los que posteriormente se realicen para la cobertura de vacantes. Para aquellos trabajadores que ya iniciaron su contrato con las condiciones adscritas al sistema de trabajo a siete días, el citado periodo de dos años comenzará a contar desde el momento en que se produjo la primera contratación con esta jornada. Durante ese periodo de formación/cualificación profesional sus condiciones económicas se regirán por las siguientes reglas:

a) Retribución (15 mensualidades):

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SEIS DÍAS EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2023

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SEIS DIAS EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2023

(Tablas provisionales: 2,7% incremento sobre tablas definitivas 2022)

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
TECNICO ESPECIALISTA 6D	27.789,94	5.001,93	32.791,87
ESPECIALISTA DE 1ª 6D	26.793,18	4.996,68	31.789,87
ESPECIALISTA DE 2ª 6D	26.304,78	4.454,11	30.758,90
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 6D	27.789,94	5.001,93	32.791,87
OFICIAL 1ª LABORATORIO 6D	27.789,94	5.001,93	32.791,87
OFICIAL 1ª CARRETILLERO 6D	26.793,18	4.996,68	31.789,87

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SEIS DÍAS EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2024

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SEIS DIAS EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2024

AÑO BISIESTO

(Tablas provisionales: 2,7% incremento sobre tablas provisionales 2023)

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
TECNICO ESPECIALISTA 6D	28.602,99	5.148,28	33.751,27
ESPECIALISTA DE 1ª 6D	27.577,08	5.142,87	32.719,95
ESPECIALISTA DE 2ª 6D	27.074,39	4.584,43	31.658,82
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 6D	28.602,99	5.148,28	33.751,27
OFICIAL 1ª LABORATORIO 6D	28.602,99	5.148,28	33.751,27
OFICIAL 1ª CARRETILLERO 6D	27.577,08	5.142,87	32.719,95

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SEIS DÍAS EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2025

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS CON DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA A SEIS DIAS EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2025

(Tablas provisionales: 2,7% incremento sobre tablas provisionales 2024)

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
TECNICO ESPECIALISTA 6D	29.310,85	5.275,68	34.586,54
ESPECIALISTA DE 1ª 6D	28.259,55	5.270,15	33.529,69
ESPECIALISTA DE 2ª 6D	27.744,42	4.697,88	32.442,30
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 6D	29.310,85	5.275,68	34.586,54
OFICIAL 1ª LABORATORIO 6D	29.310,85	5.275,68	34.586,54
OFICIAL 1ª CARRETILLERO 6D	28.259,55	5.270,15	33.529,69

b) Duración: 2 años. Transcurrido este plazo se aplicarán las tablas salariales establecidas en el Anexo III del Convenio Colectivo.

c) Oficios: Producción, Mantenimiento, Laboratorio, Carretilleros y Seguridad de Calidad.

2.º.—Incrementos salariales, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 14 del Convenio Colectivo.

3.º.—Cláusula de Revisión, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo para los empleados a tiempo completo.

4.º.—Complemento de antigüedad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

5.º.—Plus distancia, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 17 del Convenio Colectivo.

6.º.—Plus jornada seis/siete días, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

7.º.—Plus de turnicidad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 20 del Convenio Colectivo.

8.º.—Plus de nocturnidad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 24 del Convenio Colectivo.

9.º.—Gratificaciones extraordinarias, en los mismos términos y establecidos en el artículo 25 del Convenio Colectivo.

Improductividades:

En el caso de improductividades derivadas de la nueva adecuación de los recursos humanos y productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para el Centro, la empresa podrá adecuar o modificar los requeridos periodos, así como los horarios de trabajo establecidos en el calendario laboral. Para ello la empresa podrá reducir la citada jornada acordada en calendario hasta un máximo de 24 horas (tres días al año), que los trabajadores deberán recuperar en el día o días que se señalen. En estas situaciones, los días no trabajados se acumularán en una Bolsa de Horas.

Se establecen las siguientes reglas para la adopción del acuerdo de modificación de los días de trabajo por las improductividades citadas anteriormente:

1.º.—Tan pronto como se conozca la causa que genera la modificación, y en cualquier caso con una antelación mínima de tres días, la empresa deberá comunicarlo al Comité de Empresa y los trabajadores.

2.º.—Se entenderán como motivos que justifican la adopción de esta medida aquellos de clara fuerza mayor en las que quede acreditado que la dirección del Centro de Trabajo de Hospital de Órbigo, sin haber tenido responsabilidad alguna en la creación de las causas que han generado la improductividad, ha realizado previamente cuantas acciones fueran precisas para disminuir los efectos de la misma, comprobándose finalmente que de no adoptar la modificación de los horarios, se generará una clara situación de pérdida económica o financiera para el Centro.

3.º.—Para la recuperación de los días no trabajados, ya sea por banco de horas o por los desajustes que al final de año se hayan podido producir por la aplicación de distintos calendarios durante el año, se acuerda que en caso de no quedar suficientes jornadas hábiles durante el año en curso para la recuperación de los mismos el trabajador podrá optar por la realización de dichas jornadas en el año inmediatamente posterior o descontarlas de las vacaciones devengadas y no disfrutadas durante el año en curso.

Concretamente, los supuestos en los que se pueden recuperar esos días serán, entre otros, los siguientes:

1.º.—Circunstancias de la producción por incrementos de volumen que exijan ampliar la jornada de trabajo hasta el turno de noche previsto para la limpieza. En este caso la empresa solicitará a los trabajadores la realización de la limpieza durante el domingo, con cargo a estos días no trabajados.

2.º.—Supuestos y contingencias derivadas de bajas por IT, permisos retribuidos, etc...

3.º.—Casos de fuerza mayor, previstos en nuestro CC.

En cualquier caso, ya sea para los casos citados anteriormente o para cualquier otro supuesto que se produzca, la empresa deberá avisar al trabajador a partir del momento en que esta conozca la necesidad de proceder a la recuperación del día debido. En el momento de la comunicación, empresa y trabajador deberán llegar a un acuerdo respecto a la recuperación de la jornada, si bien, se acuerda que si transcurridos dos años desde que se hayan generado los días debidos,

el trabajador no los hubiera recuperado habiendo tenido la ocasión de hacerlo, le serán descontados de su salario bruto los citados días pendientes.

El trabajador percibirá el plus jornada seis/siete días, con independencia del día de la semana en que se produzca la recuperación de las horas no trabajadas.

De la misma forma, y en los mismos términos y condiciones establecidos en el presente Convenio Colectivo en sus artículos número 28 y 29 (jornadas irregulares), se recoge la posibilidad de acordar hasta un máximo de tres jornadas adicionales cuando las circunstancias del mercado o improductividades así lo requieran. En estos casos, los trabajadores no percibirán el plus de jornada a seis/siete días, percibiendo la compensación económica acordada para la realización de jornadas irregulares.

Igualmente, en casos de improductividades derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales que impidan el desarrollo normal del proceso productivo, la dirección del Centro de Trabajo podrá adecuar la jornada a las necesidades productivas reales. Las horas no trabajadas podrán ser recuperadas en el día/s que sean necesarias. En este caso el trabajador no cobrará el plus jornada seis/siete días.

Para los trabajadores asignados al calendario con jornada a seis días se establece una compensación de un día adicional de vacaciones por cada cambio de calendario a partir del cuarto cambio que se produzca en cada año natural (a fecha 1 de enero de cada año se reiniciará dicho cómputo).

Los calendarios con jornada a seis días deberán ser informados a los trabajadores a través del tablón de anuncios no más tarde del 1 de diciembre de año anterior al que correspondan, pudiendo ser prorrogado dicho plazo 5 días laborales en caso de necesidad.

Legislación aplicable:

Ley 12/2001, de 9 de julio, Real Decreto 1561/95, de 21/09, sobre Jornadas Especiales de Trabajo y Estatuto de los Trabajadores.

Para el establecimiento del salario se tendrá en cuenta la categoría profesional prevista en el artículo 32 del Convenio, de acuerdo a la naturaleza o contenido de las tareas del puesto de trabajo. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo establecido en este Convenio Colectivo.

Artículo 71.—Otros supuestos de organización de líneas

1. Combinación de líneas

Además del sistema de combinación de líneas entre aquellas que durante la semana no tengan volumen suficiente para su funcionamiento durante los 5 días de la semana (lunes a viernes), la empresa podrá establecer la activación de:

A. Calendario a 6 o 7 días de trabajo en la combinación de las siguientes líneas:

- Para 2023 - Serán las siguientes (i) Rallados, Sensation & Food Services, Duo Pack & Vegano.
- Para 2024 y 2025, además de las establecidas en 2023, se podrán establecer nuevas combinaciones una vez confirmado el volumen de 2024 y 2025, previa negociación con el Comité de Empresa.

No se aplicará la combinación de líneas si una línea de las combinadas está a cinco días.

B. Jornada irregular para las siguientes combinaciones de líneas:

- Para 2023 - Serán las siguientes (i) Rallados, Sensation & Food Services, Duo Pack & Vegano.
- Para 2024 y 2025, además de las establecidas en 2023, se podrán establecer nuevas combinaciones una vez confirmado el volumen de 2024 y 2025, previa negociación con el Comité de Empresa.

No se aplicará la combinación de líneas en jornada irregular si una línea de las combinadas está a cinco días.

Las jornadas irregulares en la combinación de líneas se regularán conforme artículo 28 Jornadas Irregulares del Convenio Colectivo.

2. Envasadoras Brick-alpma

Con el objeto de optimizar los recursos técnicos y humanos de la línea, en caso de que las envasadoras Alpma 1 y 2 trabajaran en diferentes regímenes de calendario (5 y 6 días o 6 y 7 días) los recursos humanos del 6.º o 7.º día de la semana se gestionarán de forma conjunta entre las dos envasadoras, solamente en caso de necesidad de producción del producto Twin, asegurando los recursos actuales. En caso de implementación de un proyecto de mejora de la línea se adecuarán los recursos a las necesidades del momento.

Disposiciones adicionales

I

Derecho supletorio: Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y leyes generales y demás disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

II

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones, y su normativa de desarrollo Real Decreto 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

III

*Información empleados (Mondelez)**Tratamiento de datos de carácter personal.*

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal informa que los datos personales que Mondelez trata en la actualidad y aquellos que se puedan recoger y generar a lo largo de su relación laboral, se efectúa con fines exclusivamente laborales y de gestión global de procesos de recursos humanos, al objeto de posibilitar el cumplimiento, por parte del Grupo Mondelez con sus empleados, de los compromisos y políticas corporativas establecidas por el mismo en materia de Compensación y Beneficios, Desarrollo Profesional y de Carrera, Procesos de Evaluación del Desempeño (denominado MAP, Managing and Appraising Performance), Plan de sucesión (denominado Advancement Planning), Cumplimiento del Código de Conducta y demás Políticas Corporativas (incluida la Línea de Ayuda de Integridad o Helpline), así como, el resto de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, legislación fiscal y de seguridad social.

Al mismo tiempo, se informa expresamente que se podrá llevar la comunicación de sus datos a las compañías del Grupo Mondelez Internacional, ambas con sede en Estados Unidos, así como a otras compañías que forman parte del Mondelez, para el desarrollo, cumplimiento y control de la relación jurídica laboral existente y siempre de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia y en relación a la finalidad descrita anteriormente.

Bajo la denominación común conjunta de Grupo Mondelez deberá entenderse comprendidas todas las entidades que, atendiendo en cada momento a la situación societaria del Grupo Mondelez, se encuentren publicadas, entre otros medios, en la intranet del Grupo Mondelez.

La compañía, como responsable del tratamiento de los datos personales, garantiza la adopción de todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener la seguridad de los mismos, evitando su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal, quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal que gestiona esta compañía, deberán mantener el secreto profesional respecto a los mismos, obligación que subsistirá aún después de finalizar su relación laboral con la compañía.

Igualmente, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos, personales del empleado deberá ser notificada debidamente al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, y que podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición adjuntando copia de documento que acredite su identidad, mediante solicitud escrita a:

Mondelez España Services SLU

C/ Eucalipto, 25,

28016 Madrid

Departamento de Recursos Humanos.

Como empleados deberemos de cumplir en cada momento las Políticas de Seguridad de la Información y de Protección de Datos de carácter Personal que Mondelez disponga y que serán publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Mondelez, con el fin de asegurar que a través de la actualización y cumplimiento de las mismas, se atiende en cada momento a la normativa, situación societaria, directrices de seguridad y procesos internos del Grupo Mondelez vigentes en cada momento.

IV

Ambas partes acuerdan la constitución de un servicio de prevención mancomunado para el Grupo de Empresas Mondelez, ubicadas en el centro de trabajo de Hospital de Órbigo (León), a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplinas de Control Médico de la Salud, ergonomía, seguridad en el trabajo e higiene.

V

LISMI (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social). Con motivo de la evolución experimentada en la empresa en los últimos años, derivados de los procesos de fusión, integración, desinversiones, y transferencia de negocios, ambas partes acuerdan durante la vigencia del Convenio Colectivo, y sus prórrogas, solicitar la declaración de excepcionalidad, y la adopción de medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/05, de 8 de abril, con respecto a la obligación de establecer una cuota de reserva de puestos de trabajo en favor de discapacitados.

ANEXO I CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1) Ambas partes al objeto de lograr una menor rotación en aquellos puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación así como de facilitar una mayor formación y especialización en los puestos de trabajo que redunden en una mejora de la productividad, y de la seguridad y salud laboral, acuerdan, el siguiente marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

2) La empresa atenderá y cubrirá todas aquellas necesidades derivadas de las causas que se indican a continuación, a través de contratos de duración determinada suscritos por Grupo Mondelez

I.–Contratación duración determinada

a) Circunstancias de la producción: se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores relativo a los trabajadores fijos-discontinuos. Entre las oscilaciones referidas se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. En tales casos, y en remisión expresa al Convenio Colectivo estatal de Industrias Lácteas y sus derivados (resolución de 7 de junio de 2022 de la Dirección General de Trabajo BOE número 144 de 17/06/2022), en su artículo 52, estos contratos podrán prorrogarse hasta los doce meses.

Igualmente, se podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, conforme a los términos indicados en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. Solo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

b) Sustitución: para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, para:

- completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo
- y para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.

II.–Empresas de Trabajo Temporal

Se respetarán los acuerdos existentes entre la representación de los trabajadores y la empresa.

3) Las contrataciones efectuadas a tenor de lo dispuesto en el punto 2) del presente Anexo, se efectuarán de acuerdo al sistema de clasificación profesional y niveles salariales incorporados al presente convenio como Anexo IV.

La clasificación profesional y tablas salariales de empleados sin experiencia (Anexo IV), será de aplicación a todos los trabajadores durante un período de cualificación que se establece en 6 meses, no computándose los períodos de I.T.

A partir del referido período, les serán de aplicación las tablas salariales previstas para empleados con experiencia (Anexo III).

Reconocimiento de antigüedad.–A los correspondientes efectos de la antigüedad señalada en el párrafo anterior (6 meses), todos aquellos empleados que a la firma del presente Convenio acrediten una antigüedad igual o superior a 6 meses en los dos últimos años, le será de aplicación las tablas salariales previstas para empleados con experiencia (Anexo III).

4). En lo no previsto en el presente Anexo será de aplicación la legislación laboral vigente en materia de contratación de duración determinada.

ANEXO II COMISIÓN DE FORMACIÓN

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión de formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo II, de la resolución de 25 de noviembre de 1993 -Dirección General de Trabajo- y demás normas de aplicación, por la que se acuerda la inscripción y publicación del acuerdo nacional sobre formación profesional continua.

Dicha Comisión de formación, estará integrada por 3 miembros designados por cada representación. La Comisión de formación continua acordará la redacción de un reglamento de funcionamiento.

ANEXO III

SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA (SIN ANTIGÜEDAD)

EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2023

ANEXO IIISALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIOEMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA
(SIN ANTIGÜEDAD)EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2023(2,7% incremento sobre tablas definitivas 2022)

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>TOTAL</u>
	€	€	€
TECNICO JEFE	48.205,67	18.525,35	66.731,02
TECNICO SUPERIOR	42.156,78	9.648,64	51.805,42
TECNICO MEDIO	37.004,34	13.428,95	50.433,29
TECNICO DIPLOMADO	30.787,55	17.125,46	47.913,01
JEFE FABRICACION	38.068,69	10.992,45	49.061,14
JEFE LABORATORIO	33.532,01	11.440,68	44.972,69
JEFE INSPECCION LECHERA	33.532,01	15.417,12	48.949,13
JEFE SECCION	33.532,01	6.932,23	40.464,24
CONTRAMAESTRE	33.532,01	6.932,23	40.464,24
ENCARGADO	32.020,78	6.876,24	38.897,02
INSPECTOR DE DISTRITO	29.584,54	6.820,23	36.404,77
OFICIAL 1º LABORATORIO	27.789,93	6.783,27	34.573,20
OFICIAL 2º LABORATORIO	27.301,53	6.235,56	33.537,09
CAPATAZ	31.572,57	6.848,40	38.420,97
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	36.108,24	12.672,89	48.781,13
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	35.044,23	6.960,18	42.004,41
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	31.572,57	6.792,41	38.364,98
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	29.024,58	6.232,06	35.256,64
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	25.496,42	5.755,79	31.252,21
INSPECTOR VENTAS	31.572,57	6.792,41	38.364,98
ALMACENERO	29.024,58	6.232,06	35.256,64
ESPECIALISTA 1º	26.793,18	6.783,27	33.576,45
ESPECIALISTA 2º	26.304,78	6.235,56	32.540,34
ESPECIALISTA 3º	25.836,32	5.751,96	31.588,28
PEON	25.337,93	5.102,20	30.440,13
OFICIAL 1º	27.789,93	6.783,27	34.573,20
OFICIAL 2º	27.301,53	6.235,56	33.537,09
OFICIAL 3º	26.833,06	5.751,96	32.585,01
TÉCNICO ESPECIALISTA	27.789,93	6.783,27	34.573,20
OFICIAL CARRETILLERO	26.793,18	6.783,27	33.576,45

EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2024

ANEXO III**SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO****EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA
(SIN ANTIGUEDAD)****EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2024**

Año Bisiesto

[2,7% incremento sobre tablas provisionales 2023]

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>TOTAL</u>
	€	€	€
TECNICO JEFE	49.507,22	19.025,53	68.532,76
TECNICO SUPERIOR	43.295,01	9.909,15	53.204,16
TECNICO MEDIO	38.003,45	13.791,53	51.794,98
TECNICO DIPLOMADO	31.618,81	17.587,85	49.206,66
JEFE FABRICACION	39.096,55	11.289,25	50.385,79
JEFE LABORATORIO	34.437,37	11.749,58	46.186,95
JEFE INSPECCION LECHERA	34.437,37	15.833,39	50.270,76
JEFE SECCION	34.437,37	7.119,40	41.556,77
CONTRAMAESTRE	34.437,37	7.119,40	41.556,77
ENCARGADO	32.885,35	7.061,90	39.947,24
INSPECTOR DE DISTRITO	30.383,32	7.004,38	37.387,70
OFICIAL 1ª LABORATORIO	28.602,98	6.981,73	35.584,71
OFICIAL 2ª LABORATORIO	28.100,30	6.418,00	34.518,29
CAPATAZ	32.425,03	7.033,30	39.458,33
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	37.083,17	13.015,06	50.098,23
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	35.990,42	7.148,11	43.138,53
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	32.425,03	6.975,80	39.400,83
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	29.808,24	6.400,32	36.208,57
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26.184,82	5.911,20	32.096,02
INSPECTOR VENTAS	32.425,03	6.975,80	39.400,83
ALMACENERO	29.808,24	6.400,32	36.208,57
ESPECIALISTA 1ª	27.577,07	6.981,73	34.558,80
ESPECIALISTA 2ª	27.074,39	6.418,00	33.492,38
ESPECIALISTA 3ª	26.592,22	5.920,24	32.512,46
PEON	26.079,25	5.251,48	31.330,73
OFICIAL 1ª	28.602,98	6.981,73	35.584,71
OFICIAL 2ª	28.100,30	6.418,00	34.518,29
OFICIAL 3ª	27.618,12	5.920,24	33.538,36
TÉCNICO ESPECIALISTA	28.602,98	6.981,73	35.584,71
OFICIAL CARRETILLERO	27.577,07	6.981,73	34.558,80

EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2025

ANEXO III**SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO****EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA
(SIN ANTIGUEDAD)****EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2025****(2,7% incremento sobre tablas provisionales 2024)**

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>TOTAL</u>
	<u>€</u>	<u>€</u>	<u>€</u>
TECNICO JEFE	50.843,92	19.539,22	70.383,14
TECNICO SUPERIOR	44.463,98	10.176,70	54.640,68
TECNICO MEDIO	39.029,55	14.163,90	53.193,45
TECNICO DIPLOMADO	32.472,52	18.062,72	50.535,24
JEFE FABRICACION	40.152,15	11.594,06	51.746,21
JEFE LABORATORIO	35.367,18	12.066,81	47.434,00
JEFE INSPECCION LECHERA	35.367,18	16.260,89	51.628,07
JEFE SECCION	35.367,18	7.311,62	42.678,80
CONTRAMAESTRE	35.367,18	7.311,62	42.678,80
ENCARGADO	33.773,25	7.252,57	41.025,82
INSPECTOR DE DISTRITO	31.203,67	7.193,50	38.397,17
OFICIAL 1ª LABORATORIO	29.310,85	7.154,51	36.465,36
OFICIAL 2ª LABORATORIO	28.795,72	6.576,83	35.372,55
CAPATAZ	33.300,51	7.223,20	40.523,71
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	38.084,41	13.366,46	51.450,88
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	36.962,16	7.341,10	44.303,27
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	33.300,51	7.164,15	40.464,65
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	30.613,07	6.573,13	37.186,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26.891,81	6.070,80	32.962,61
INSPECTOR VENTAS	33.300,51	7.164,15	40.464,65
ALMACENERO	30.613,07	6.573,13	37.186,20
ESPECIALISTA 1ª	28.259,54	7.154,51	35.414,06
ESPECIALISTA 2ª	27.744,42	6.576,83	34.321,25
ESPECIALISTA 3ª	27.250,32	6.066,75	33.317,07
PEON	26.724,65	5.381,44	32.106,09
OFICIAL 1ª	29.310,85	7.154,51	36.465,36
OFICIAL 2ª	28.795,72	6.576,83	35.372,55
OFICIAL 3ª	28.301,60	6.066,75	34.368,36
TÉCNICO ESPECIALISTA	29.310,85	7.154,51	36.465,36
OFICIAL CARRETILLERO	28.259,54	7.154,51	35.414,06

ANEXO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA
EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2023

ANEXO IV CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2023 (2,7% incremento sobre tablas def 2022)				
		SALARIO BASE EUR BRUTOS	PLUS CONVENIO EUR BRUTOS	TOTAL EUR BRUTOS
NIVEL I				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	17.412,34	4.353,07	21.765,41
NIVEL II				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	19.752,12	4.938,03	24.690,15
NIVEL III				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINITRACIÓN	19.752,12	4.938,03	24.690,15

EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2024

ANEXO IV CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2024 AÑO BISIESTO (2,7% incremento sobre tablas prov 2023)				
		SALARIO BASE EUR BRUTOS	PLUS CONVENIO EUR BRUTOS	TOTAL EUR BRUTOS
NIVEL I				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	17.921,78	4.480,43	22.402,20
NIVEL II				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	20.330,01	5.082,50	25.412,51
NIVEL III				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINITRACIÓN	20.285,43	5.071,35	25.356,78

EFFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2025

ANEXO IV
CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES
EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA
EFFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2025

		(2,7% incremento sobre tablas prov 2024)		
		SALARIO BASE EUR BRUTOS	PLUS CONVENIO EUR BRUTOS	TOTAL EUR BRUTOS
NIVEL I				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	18.365,30	4.591,31	22.956,61
NIVEL II				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	20.833,14	5.208,28	26.041,42
NIVEL III				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN	20.833,14	5.208,28	26.041,42

ANEXO V CONTRATOS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS

1) Contrato de formación en alternancia: tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas y demás normativa de aplicación a esta modalidad contractual:

a) Duración: la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

b) Edad: en el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) Retribución: En función del tiempo de trabajo efectivo de acuerdo a:

- Primer año: 125% del salario mínimo interprofesional.
- Segundo año: 150% del salario mínimo interprofesional.

d) Formación: Se establecerá por parte de la comisión de formación, de acuerdo al oficio y descripción del puesto de trabajo, y de acuerdo con las previsiones legalmente aplicables.

e) Tiempo de formación: el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al sesenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo

f) Tal modalidad no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.

g) El número máximo de este tipo de contratos no podrá ser superior al 8% de la plantilla fija.

2) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, de acuerdo con las siguientes reglas y la normativa que resulte de aplicación:

a) Duración mínima: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

b) Retribución:

- Seis primeros meses: 80% de la tabla salarial recogida en el Anexo III del Convenio. -
- Resto de vigencia del contrato: 100% de referida tabla salarial.

3) En lo no previsto en el presente anexo será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral en materia de contrato formativo.

ANEXO VI CUADRANTES DE ROTACIÓN

CUADRANTE DE ROTACIÓN DE TURNOS DEL PERSONAL ASIGNADO A LA LÍNEAS CON PRODUCCIÓN A SIETE DÍAS

[illegible]

CUADRANTE DE ROTACIÓN DE TURNOS DEL PERSONAL ASIGNADO A LA LÍNEAS CON PRODUCCIÓN A SEIS DÍAS

[illegible]

ANEXO VII CONVIVENCIA DE HECHO

Incorporar y regular en el presente Convenio Colectivo, una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en Convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

Regulación

Definición: Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Exclusiones: Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

Acreditación: Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

Beneficios: Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos - Convenio Colectivo - a la convivencia conyugal.

Efectos: Serán a partir del momento de la acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de Hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio Colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

ANEXO VIII COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN, ACOSO Y MOBBING

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión para la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, acoso y mobbing.

Dicha Comisión estará integrada por dos miembros designados por cada una de las representaciones.

Dicha Comisión trabajará con el objetivo de procurar un entorno de trabajo profesional libre de cualquier conducta o comportamiento que pueda distorsionar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores o pueda interferir negativamente en el trabajo en grupo.

Constituye acoso y mobbing laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra los trabajadores por sus responsables o compañeros que afecten o atenten contra la dignidad, la salud física, moral o psicológica de la persona afectada.

Ambas partes tendrán como referencia el procedimiento de prevención contra la discriminación y el acoso existente en la compañía.

Aquella persona víctima de acoso informará a cualquiera de los miembros de la Comisión, informando de las circunstancias ocurridas, sujeto activo del acoso, conductas, proposiciones y consecuencias del hecho.

Dicha Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes a instancias de una denuncia. Asimismo trabajará sobre la base de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Serán funciones de la Comisión de Igualdad las siguientes:

- 1) Velar por la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- 2) Velar por la igualdad de retribución en igualdad de prestación de trabajo
- 3) Promoción de acciones positivas con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, elaborando un plan de igualdad de oportunidades.

31506