

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: GALLETAS GULLÓN, S.A.

EXPEDIENTE: 34/01/0004/2022

FECHA: 01/03/2022

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

CÓDIGO: 34000242011981.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **GALLETAS GULLÓN, S.A.** que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 23-02-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 1 de marzo de 2022.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

TEXTO DEL CONVENIO DE LA EMPRESA "GALLETAS GULLÓN, S.A." DE AGUILAR DE CAMPOO (PALENCIA)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objeto.

El presente convenio para la empresa Galletas Gullón, S.A. tiene por finalidad obtener y mantener un marco de relaciones armónicas, estables y basadas en la buena fe entre la empresa y sus trabajadores.

El presente convenio toma como pilar de partida la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de raza, sexo, ideología religiosa, política o sindical. Manifestando el compromiso de todas las partes con el respeto de los Derechos Humanos y el cumplimiento de la legislación nacional e internacional.

Artículo 2.- Ámbito funcional, territorial y personal.

Las disposiciones del presente Convenio regulan las relaciones laborales en las Empresas que bajo la propiedad de Galletas Gullón S.A. tenga ubicadas en Aguilar de Campoo (Palencia) dedicadas a la fabricación de galletas y bizcochos.

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de trabajadores de Galletas Gullón S.A.

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo son de un lado la representación de Galletas Gullón S.A. y del otro los trabajadores representados por el Comité de Empresa, y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO., C.G.T.



Artículo 3. Vigencia.

El Convenio Colectivo que regulará las relaciones laborales de los trabajadores en Galletas Gullón, S.A. tendrá una vigencia de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Se entenderá automáticamente denunciado a la finalización, aunque seguirá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio, siendo el siguiente de carácter retroactivo a la finalización de éste, el 1 de enero de 2027.

Artículo 4. Compensación y Absorción.

Las mejoras establecidas en el presente convenio, compensarán y absorberán las existentes a su entrada en vigor.

Los incrementos económicos o de otra índole, que se establezcan durante la vigencia del convenio, por disposiciones de carácter general, afectarán al mismo si considerados con carácter general o global y en cómputo anual superasen a los pactados.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 6. Comisión Paritaria del Convenio.

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

En representación de la Empresa:

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

En representación de los trabajadores,

- D. Gorka López Prieto.
- Doña Beatriz Bravo Gordo.
- D. Iván Díez Merino.

Siendo el domicilio de todos ellos, a todos los efectos, el de la propia empresa, en Aguilar de Campoo en Avda. Burgos, 2.

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

Artículo 7. Marco regulador

La vigencia del presente Convenio Colectivo viene enmarcada en la Ley, en el poder vinculante del presente convenio y en su defecto, en el Laudo Arbitral donde se regula la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en la industria de la alimentación.

CAPÍTULO II. JORNADA Y TURNOS

Artículo 8. Jornada de Trabajo y Turnos.

La jornada ordinaria efectiva de trabajo será de 1.744 horas en cómputo anual.

Para llegar a este número de horas, ya se han deducido las jornadas en el Artículo 12, es decir, que los cómputos de las horas anuales anteriormente mencionadas se consideran totalmente netas de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, de trabajo efectivo repartidas en turnos rotativos de mañana, tarde o noche, según las necesidades de la Empresa, contando en este último caso con personal voluntario, si existe.

Se establece un **quinto turno de trabajo** con nuevas contrataciones de Gullón (se hará de forma progresiva) y voluntarios de Lunes a Domingo, cuando sea necesario. Cuando no lo sea, se estará de lunes a viernes. Se atenderá a un sistema de rotación de grupos. Cuando un trabajador de plantilla Gullón, desee abandonarlo, deberá notificarlo con dos meses de preaviso. Por estar adscrito a este calendario se estable una Gratificación mensual de 5º Turno de 100 € /mes (cien euros mensuales).



Se establece un Plus de Continuidad 5º Turno de 40 €/mes durante la vigencia del presente convenio, el plus se generará a los 3 meses de permanencia de forma continua en este turno. A la entrada en vigor del presente convenio, se aplicará de forma inmediata a todas aquellas/os colaboradoras/as que formen parte del mismo.

Distribución Irregular de Jornada: Mejorando el espíritu de la Ley, en su Art.34.2 ET, ambas partes acuerdan:

- 1.- Pese a su obligatoriedad, en primer lugar se realizará con personal voluntario de plantilla Gullón (fijos y temporales a la fecha de firma).
- 2.- No se aplicará la flexibilidad de Lunes a Viernes. No se aplicará en fiestas patronales, Semana Santa y Navidad.
- 3.- Se establecen 5 días de trabajo para fin de semana por trabajador y año en 2022, 2023, 2024, 2025 y 4 días para fin de semana por trabajador en el año 2026. El importe es de 55 €/día y día de descanso.
- 4.- Todo aquel que agote los días en el punto anterior señalados, tendrá las condiciones del Art. 10 del Convenio.
- 5.- Se respetará el plazo de preaviso legal al trabajador de 5 días.
- 6.- Con todos estos puntos queda cerrado el tema de bolsa y distribución.

En la jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a 15 minutos. Este tiempo será considerado tiempo de trabajo efectivo.

El trabajo nocturno será primado con un 25% del Salario Base, quedando este como plus de nocturnidad.

Se acuerda el pago de 80 € (ochenta euros) Mensuales para los años 2022 y 2023 y 85 € (ochenta y cinco euros) mensuales para los años 2024-2025-2026 a todos los trabajadores que lleven de forma continuada 9 meses en dicho turno de noche. Este pago se hará efectivo en el noveno mes de servicio denominándolo como Plus de Continuidad.

Artículo 9. Cuarto Turno.

El cuarto turno de mantenimiento, Este cuarto turno será realizado por personal voluntario que haya realizado su jornada semanal, percibiendo una retribución de 55 € (cincuenta y cinco euros) semanales y un día de descanso. En el caso de no existir personal voluntario se acudirá a nueva contratación que no dará lugar ni a la retribución ni al día de descanso.

Este cuarto turno se realizará el Sábado con el fin de realizar labores de mantenimiento, limpieza y de "puesta a punto" de las fábricas, nunca producción.

Artículo 10. Trabajo Fin de Semana - Producción y de mejora de competitividad.

Considerando que la jornada laboral es de Lunes a Viernes, excluido el quinto turno, y una vez cumplida la distribución irregular de jornada (Art.8), se trabajará con personal voluntario que haya realizado su jornada semanal, percibiendo una retribución de 65 € (sesenta y cinco euros) y un día de descanso por el trabajo realizado el Sábado y de 77 € (setenta y siete euros) y un día de descanso por el trabajo realizado el domingo. En caso de no existir personal voluntario se acudirá a nueva contratación que no dará lugar ni a la retribución ni al día de descanso.

Empresa y representación social, siendo conscientes de la importancia de garantizar la competitividad de la empresa, su sostenibilidad de futuro, y su I+D+I; establecen la posibilidad de que la empresa señale diferentes días de mejora de competitividad a lo largo del año en sus diferentes secciones. Estos días están dirigidos, únicamente, a colaboradores de plantilla directa de Gullon. Estos colaboradores, de forma absolutamente voluntaria, podrán trabajar ese día con una gratificación de 160 €/día. Cada trabajador, sólo puede desarrollar un día en el año natural y no dará lugar a día de descanso.

Artículo 11. Horas Extraordinarias.

A fin de que el número de horas extraordinarias se vea reducido, el trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con otros operarios dentro de las horas de la jornada ordinaria semanal se prolongará por el tiempo estrictamente preciso, para el correcto funcionamiento de la empresa.

El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías u otros daños o trabajos extraordinarios y urgentes no se computará a efectos de los límites de las horas extraordinarias, y la empresa compensará en tiempo de descanso retribuido, incrementado en un 75 %.

Este descanso se efectuará en múltiplos de ocho horas de descanso o en su defecto dentro del mes siguiente a su realización.



El valor de la hora extraordinaria será el resultante de dividir el salario bruto anual entre las horas efectivas de trabajo más el 75 % que resulte.

Las horas extraordinarias nocturnas tendrán el mismo tratamiento que lo anteriormente dicho más un 25 % de su valor.

Artículo 12.- Vacaciones.

La empresa garantiza a la totalidad de los trabajadores el disfrute de un periodo de vacaciones anuales equivalente a 22 días laborales o treinta días naturales, determinándose el disfrute de las mismas de conformidad entre ambas partes.

A los efectos de contabilizar los días efectivos de vacaciones, los sábados no se computarán como días laborables.

Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán la consideración de no laborables a todos los efectos. En la elaboración de los calendarios anuales habrá que computarse un día de reducción de jornada correspondiente al convenio del año 1989.

Se establecen cinco días de libre disposición para cada año de vigencia del convenio y sucesivos, su disfrute no podrá entorpecer el funcionamiento normal de la empresa. Será potestad de la empresa conceder en una misma fecha el disfrute del presente permiso en un 6% del personal fijo de cada turno (contando decimales como una persona más). En este caso se ajustará el porcentaje indicado, contando con el asesoramiento del comité. Se garantiza el disfrute de dichos días dentro del año.

Si por cualquier disposición legal, resolución judicial o administrativa obligatoria, se establece una reducción de jornada de un futuro, la reducción de jornada, sería absorbida automáticamente en la reducción legal que procediera.

En el caso de que algún trabajador se encuentre en situación de IT, dicho trabajador no comenzará el disfrute de las vacaciones hasta que finalice la situación de IT, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO III. LICENCIA - EXCEDENCIA.

Artículo 13. Licencias.

La gestión y uso de la licencia se podrá desarrollar mientras dure la causa que la genera, no obstante, el computo de días corresponderá con el día inicial de generación.

En el supuesto de matrimonio de hijos o de padres del trabajador, se tendrá derecho a vacar el día del matrimonio.

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

- a) Por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares de primer grado, bien sean por afinidad o por consanguinidad del trabajador, se tendrá derecho a dos días. Cuando por tales motivos se necesite hacer un desplazamiento superior a 75 km. de la localidad de Aguilar de Campoo, se tendrá derecho a cuatro días.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares de segundo grado, bien sean por afinidad o por consanguinidad del trabajador, se tendrá derecho a dos días. Cuando por tales motivos se necesite hacer un desplazamiento superior a 75 km. de la localidad de Aguilar de Campoo, se tendrá derecho a tres días.
- c) Por fallecimiento de sobrinos que tengan afinidad o consanguinidad con el trabajador se tendrá derecho a un día de licencia.
- d) Se reconoce a las parejas de hecho la gratificación económica marcada para el matrimonio, así como las licencias que marca la Ley, a excepción del permiso por matrimonio.
- e) El trabajador tendrá el derecho de acumular el permiso de lactancia en 15 días laborales en 2022, 2023, 2024, 2025 y 16 días en 2026.

En los demás supuestos en que el trabajador tenga derecho a licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores.

Todo aquel trabajador que necesite desplazarse fuera de la localidad a un especialista médico privado o de la Seguridad Social, con previo justificante facilitado por la empresa, firmado y sellado por el médico, percibirá el salario base de ese día más los conceptos que de él se deriven. Se incluyen en esta licencia los desplazamientos a partir de 25 Kms. de la localidad de Aguilar de Campoo.

Cuando por prescripción médica de la Seguridad Social o Medicina Privada y acreditando la necesidad ineludible de la compañía del trabajador por no existir otra persona allegada que pueda



suplirle, tenga éste que desplazarse con un familiar de primer grado de parentesco, se tendrá derecho a percibir el salario de un día si se faltare por tal causa. Quedan excluidas de la presente licencia, las meras revisiones médicas periódicas o de control, salvo para hijos menores de 16 años. En el supuesto de trabajar más de un familiar, sólo tendrá derecho a la licencia uno.

Causa de la licencia	Tiempo máximo retribuido	Justificante válido
Fallecimiento: <ul style="list-style-type: none"> - Familiares hasta 1º grado, afinidad y consanguinidad - Familiares hasta 2º grado, afinidad y consanguinidad - Fallecimiento de sobrinos, afinidad y consanguinidad 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 días naturales ampliables a 4 en caso de superar los 75 Kms. desplazamiento. - 2 días naturales ampliables a 3 en caso de superar los 75 Kms. desplazamiento. - 1 día sea cual fuere la distancia. 	Justificante de lugar de fallecimiento y Certificado defunción del Registro civil o del Hospital.
Enfermedad grave o intervención quirúrgica Hospitalización, accidente: <ul style="list-style-type: none"> - Familiares hasta 1º grado, afinidad y consanguinidad - Familiares hasta 2º grado, afinidad y consanguinidad 	<ul style="list-style-type: none"> 2 días naturales ampliables a 4 en caso de superar los 75 Kms. de desplazamiento. 2 días naturales ampliables a 3 en caso de superar los 75 Kms. de desplazamiento. 	Certificado médico o justificante de la hospitalización por cada uno de los asistentes
Nacimiento de hijos:	2 días naturales ampliables a 4 en caso de superar los 75 Kms. de desplazamiento.	Libro de familia o certificado del Juzgado

Artículo 14.- Excedencias.-

Las excedencias recogidas en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores tendrán el carácter de forzosas al aplicarlas en este Convenio Colectivo cuando estas sean solicitadas por los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo por motivos familiares o personales, que podrá ser solicitada por todos los trabajadores fijos de la empresa por un periodo mínimo de un año y por un periodo máximo de dos años. Este derecho no podrá ser ejercitado por el mismo trabajador hasta transcurridos cinco años desde el final de la anterior excedencia, fuera por la causa que fuere.

El personal coincidente en régimen de esta nueva excedencia no podrá exceder del 5% del personal fijo.

CAPÍTULO IV. SALARIO

Artículo 15. Salarios.

Se establece para las distintas categorías profesionales que se relacionan en la Tabla Salarial que se incluye como Anexo, con las retribuciones que se detallan y según los conceptos que en la misma se expresan.

El incremento salarial para los cinco años de vigencia del Convenio, será para el año 2022 y 2023 se incrementarán las tablas en un 1,75%, en el año 2024 se incrementarán en un 1,9%, el 2% en el año 2025 y el 2.2% en el año 2026.

Artículo 16. Revisión.

Al final de cada anualidad, se procederá a la revisión salarial correspondiente teniendo en cuenta el parámetro marcado por el I.P.C. (si durante la vigencia del convenio el I.P.C. fuera sustituido por otro concepto de referencia, se aplicará el nuevo indicador con los mismos efectos).



Garantizando siempre el I.P.C. más el diferencial marcado (0,25%) para cada año de vigencia del convenio.

Si el I.P.C. resultante el 31 de diciembre de cada año superase el incremento pactado, se efectuará una revisión salarial garantizando el 0.25% sobre el IPC.

Ejemplo: si a 31 de diciembre de 2022, el I.P.C. si terminase en el 1.8% se aplicaría el 2.05%, siendo esta con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año

La diferencia resultante, si la hubiera, será abonada en el mes de enero del año siguiente al revisado.

Artículo 17.- Plus de Asistencia.

Se fija un Plus de Asistencia en la cuantía que se refleja en la Tabla Salarial en su segunda columna. Este Plus de Asistencia se percibirá por día efectivo de trabajo, teniendo en cuenta tal carácter los días de vacaciones anuales, los días de reducción de jornada y los días de libre disposición.

Del incremento resultante en este Plus de Asistencia por los incrementos salariales pactados, se traslada al Salario Base el 80% del incremento resultante para el año 2022 y 2023, el 70% para el año 2024, 2025 y 2026.

Artículo 18.- Antigüedad

El cálculo de la Antigüedad, como derecho personal, y tras la entrada en vigor de este convenio, para todos los trabajadores que adquieran la condición de indefinidos de la empresa galletas Gullón se calculará:

- A los cuatro años de servicio 8% del Salario Base.
- A los siete años de servicio el 16% del Salario Base.
- A los nueve años de servicio el 24% del Salario Base.
- A los dieciséis años de servicio el 30% del Salario Base.
- A los veinte años de servicio el 36% del Salario Base.

Estas cantidades se abonarán mensualmente y a partir del día siguiente en que se cumpla la antigüedad correspondiente.

Al margen de lo dispuesto en el párrafo precedente, se respetarán los porcentajes superiores establecidos en las tablas salariales) del artículo 18 del anterior convenio colectivo, a los trabajadores que venían generando su antigüedad conforme a la mismas y que continuarán devengándola conforme a dicho precepto que se incorpora a como anexo I del presente convenio colectivo.

El abono de las diferencias existentes entre el máximo de antigüedad regulado en el presente Acuerdo y el que pueda corresponder conforme a la anterior regulación convencional cuyo cumplimiento se garantiza, se percibirá en un complemento Ad Personam, a título personal e individual que será revisable con los porcentajes de subida pactados para el salario base en sucesivos convenios colectivos y que no será compensable ni absorbible.

Artículo 19.- Acuerdo de contratación para el período 2022-2026

Se acuerda la realización de 120 contrataciones indefinidas, bien por transformación o bien por contratación directa. (Fijando un tope de temporalidad en la plantilla Gullón de 10%). En materia de contratación se atenderá a diversos puntos como el tiempo de servicio en la empresa, desarrollo, empleabilidad, conducta, trayectoria y experiencia en el puesto.

Se crea una comisión con carácter informativo y colaborador que se reunirá dentro del primer semestre de cada año.

Artículo 20.- Contrato de relevo

Se atenderá al acuerdo de Jubilación Parcial entre la Empresa y su Comité de Empresa, registrado el 12 de abril de 2013 en el Instituto Nacional de la Seguridad Social de Palencia.

Artículo 21.- Paga de Beneficios.

Esta participación de Beneficios se abonará mensualmente durante todo el año y se devengará en la cuantía resultante de aplicar un veinte por ciento (20 por 100) a la suma del Salario Base más Antigüedad, y a quien corresponda, el complemento Ad Personam (vinculado con el Art.18) y Plus de asistencia, durante la vigencia del convenio.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

La paga de verano y de Navidad se devengará por treinta días de Salario Base más Antigüedad, y a quien corresponda, el complemento Ad Personam (vinculado con el Art.18) más treinta días de Plus de Asistencia.



CAPÍTULO V. ASCENSOS.

Artículo 23. Ascensos.

Todo trabajador que habitualmente desempeña su actividad en las áreas de fábrica, donde por las características del puesto se garantiza la rotación dentro de cada sección, según las necesidades de la empresa y por no ser indispensable formación específica (producción, almacén, empaquetado, envasado).

Toda aquel colaborador que se incorpore por primera vez, su experiencia en la compañía sea inferior a 5 meses (a la firma del presente convenio) o lleve más de 18 meses desvinculado de la compañía, se enmarcará en la categorías de 2.6 Ayudante Administrativo y MOD4 y MOA4 señaladas en tablas salariales (en 2017 será un 90% de las categorías de peón de producción, almacén o auxiliar administrativo).

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

Se ascenderá a Oficial de Segunda al cumplir 8 años de antigüedad en la empresa. Asimismo y con iguales criterios, se ascenderá a Oficial de Primera al cumplir 17 años de antigüedad.

Dado el específico sistema de ascensos aceptado por ambas partes (Comité y Dirección), queda asumida la no existencia de actividades diferenciadas para dichas categorías, ya que habitualmente, se desarrolla el mismo tipo de trabajo aunque se tenga distinta categoría.

CAPÍTULO VI. INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

Artículo 24.- Percepción en caso de Incapacidad Temporal (IT).

La empresa viene obligada a completar a los trabajadores hasta el 100 % del salario desde el primer día para la contingencia de accidente de trabajo, incluido el accidente "in itinere".

También completará hasta el 100 % del salario en las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral, desde el primer día de la situación de I.T. en aquellos casos que requieran hospitalización, si esta fuera posterior a la concesión de la I.T. se abonará el 100 % con efectos retroactivos desde el primer día de la I.T.

Si el trabajador estuviera en situación de IT en las fechas en que estuviesen previstas las vacaciones, disfrutará las vacaciones después de recibir el alta médica, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VII. DESPIDOS.

Artículo 25.- Despidos.

En el caso de despido procedente de un trabajador, por las causas a que se refiere el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores percibirán la indemnización señalada en el artículo 53 del mismo texto legal.

CAPÍTULO VIII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 26.- Derechos Sindicales.

Se reconoce al Comité de Empresa como representante de los trabajadores de la misma, los derechos recogidos en las disposiciones sobre la materia, principalmente lo relacionado con la información que deba recibirse de la Dirección y sobre el local preciso para su funcionamiento.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales legalmente constituidas, la empresa descontará en la nómina de los mismos, mensualmente, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, así como el número de cuenta de la entidad bancaria o caja de ahorros, a la que deba de ser transferida la cantidad correspondiente.



También se expresará con claridad la central o sindicato al que pertenezca y también la cantidad de la cuota.

La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular individualmente las horas sindicales en cómputo trimestral.

El Comité de Empresa podrá celebrar asambleas, fuera de la jornada de trabajo sin limitaciones

CAPÍTULO IX. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 27.- Becas y Bolsa de Prácticas

Teniendo en cuenta la distancia de esta localidad de Aguilar de Campoo a los centros educativos de la mayoría de los estudios de tipo medio y superior principalmente, quedan fijados con carácter general, para todos los hijos de los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su sexo y siempre que no figuren como productores por cuenta ajena en la plantilla de otras empresas, las siguientes cantidades en concepto de ayudas por estudios.

Para estudios superiores: 600 € (seiscientos euros) anuales.

Conforme vaya teniendo lugar la total gratuidad de la enseñanza para los distintos niveles educativos antes citados, se suprimirán también las correspondientes asignaciones y, en cualquier caso, siempre que los estudios puedan llevarse a cabo, con carácter gratuito, en la localidad de residencia de los trabajadores beneficiarios de estas asignaciones.

Por otra parte, si el beneficiario de una de estas becas, hubiera de repetir curso, podrá suspenderle el pago de la misma por el año que afecte.

No se suspenderá el pago de la beca si la pérdida del curso se debiera a enfermedad o accidente justificado del alumno, que le haya imposibilitado, al menos, durante tres meses de asistencia a las clases. La justificación la tendrá que realizar el médico o el centro donde haya sido atendido.

Por otra parte, se crea una bolsa de prácticas para hijos de trabajadores, estableciendo un tope de una persona por departamento y la creación de un registro formativo de trabajadores e hijos de trabajadores con la finalidad de fomentar la promoción interna y utilizar la capacitación y talento existente,

Esta bolsa de prácticas está destinada para los estudiantes que estén cursando su último curso de estudios y para su provisión se atenderá al currículo y notas de los candidatos.

Artículo 28.- Fondo de Préstamos.

Existe un fondo de aplicación de préstamos a los trabajadores fijos de la empresa, de acuerdo con el reglamento elaborado.

El fondo de préstamos, anual, para el presente convenio será de 31.000 € (treinta y uno mil euros).

A los préstamos concedidos será aplicado el interés legal del dinero vigente en cada momento.

Artículo 29.- Matrimonio.

Todo productor, hombre o mujer, que continúe trabajando en la empresa después de haber contraído matrimonio, percibirá una asignación de ciento cuarenta euros (140€) por tal concepto, siempre y cuando su vinculación a la misma sea al menos de un año. Esta gratificación se amplía a las parejas de hecho, con la correspondiente inscripción en el registro de parejas de hecho, en las condiciones marcadas.

Artículo 30.- Vinculación a la Empresa.

Por una sola vez, y como premio a la permanencia en la empresa, se establecerá una asignación consistente en el abono de veinticinco días de Salario Real, a todo aquel trabajador que cumpla veintitrés años al servicio de la misma. Sólo en este supuesto se atenderá a tablas salariales y conceptos marcados en el convenio colectivo, no a complementos de carácter personal.

También por una sola vez y como premio a la permanencia en la empresa, todo aquel trabajador que al tiempo de su jubilación, o en la concesión de una Incapacidad Permanente total, lleve treinta y cinco o más años al servicio de la misma, percibirá una asignación de nueve (9) mensualidades, sin pérdida de las prestaciones existentes.

Artículo 31.- Actividades sociales, culturales y recreativas.

El Comité de Empresa propondrá a la dirección proyectos de actividades sociales, culturales o recreativas, destinándose para ello las cuantías oportunas.



CAPÍTULO X. JUBILACIÓN.

Artículo 32.- Jubilación.

A.- La jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación se puede producir de 2 formas:

- 1.- Por solicitud del trabajador.
- 2.- Por solicitud de la empresa:

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 68 años o más, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Porque como medida para la mejora de la estabilidad en el empleo y de la calidad del empleo, en el presente convenio colectivo, en el artículo 19, se ha acordado la realización de 120 contrataciones indefinidas, bien por transformación o bien por contratación directa.

B.- Se establece una asignación por este concepto, como compensación, a la diferencia de pensión que se perciba de la Seguridad Social, e independientemente de la misma, para todos los trabajadores que se jubilen de acuerdo con la siguiente escala y según los salarios reales que existan en la fecha real del cese por tal causa:

- Jubilándose a los 61 años, percibirá el trabajador, 12 mensualidades.
- Jubilándose a los 62 años, percibirá el trabajador, 10 mensualidades.
- Jubilándose a los 63 años, percibirá el trabajador, 8 mensualidades.
- Jubilándose a los 64 años, percibirá el trabajador, 7 mensualidades.
- Jubilándose a los 65 años, percibirá el trabajador, 7 mensualidades.
- Jubilándose a los 66 años, percibirá el trabajador, 5 mensualidades.

Si el trabajador no ha hecho uso de este derecho pasada esta edad, deberá entenderse que renuncia a percibir tales beneficios y no tendrá otros que los que pueda otorgarle la legislación vigente.

Para tener derecho a percibir estas cantidades, es necesario llevar veinte años de servicio en la empresa, de ser menos tiempo, se prorratearán al tiempo trabajado en la misma.

Las cantidades anteriormente citadas, se harán efectivas de una sola vez, si es posible y en todo caso, en tantas mensualidades consecutivas como corresponda cobrar.

Caso de que la Administración estableciera con carácter general la jubilación con plenitud de derechos a los 64 años, o menos, las asignaciones correspondientes a las edades superiores al nuevo tope, quedaría sin efecto alguno.

Artículo 33.- Indemnización por defunción.

En el caso de fallecimiento de un trabajador en servicio activo, dentro de la jornada de trabajo y dentro del recinto fabril o fuera de él con autorización de la empresa y menor de 65 o 64 años, si así lo estableciera la jubilación, se hará entrega a los derechohabientes del mismo que vivan a sus expensas al tiempo del fallecimiento, una cantidad equivalente al importe de doce (12) mensualidades de su salario base más la antigüedad, y a quien corresponda, complemento Ad Personam (vinculado con el Art.18) y el plus de asistencia; si el tiempo que llevase de prestación de servicios en la empresa, fuera inferior a un año, la indemnización solamente será la correspondiente al tiempo trabajado.

En el supuesto de que el fallecimiento lo fuera a consecuencia de accidente de trabajo, la indemnización acordada no será inferior a nueve mil euros (9.000 €).

Quedará la empresa liberada de este pago en el caso de fallecimiento colectivo de trabajadores/as, a consecuencia de accidente, catástrofe o fuerza mayor.

A los supuestos de gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo, percibirán la indemnización antes reflejada.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 34.- Seguridad y Salud.

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

Se dotará a todo el personal de dos prendas de trabajo anuales, entregadas en el mes de septiembre.



CAPÍTULO XII. CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 35.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

- 1.- Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntura, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.
- 2.- A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 82.3 del E.T. podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:
 - a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Régimen de trabajo a turnos,
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 E.T.
- 3.- Sin perjuicio de las causas previstas en el Art.82.3 E.T. se podrá proceder a la inaplicación, en los términos reguladores en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento:

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

En los supuestos de ausencia de representante legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del E.T.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un periodo de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la comisión paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

CAPÍTULO XIII PLAN DE IGUALDAD

Artículo 36.- Plan de igualdad.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. En concreto, la ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libre y responsablemente las que acuerden su contenido



CAPÍTULO XIV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES.				
GRUPO	NIVEL	DESCRIPCIÓN	SALARIO BASE PROVISIONAL-2022	PLUS DE ASISTENCIA-PROVISIONAL 2022
MENSUAL				
1. TÉCNICOS Profesionales de carácter técnico que son comunes dentro de las diferentes actividades, encuadradas dentro del ámbito funcional del convenio.	1.1 Grado Superior (Técnico Titulado Superior)	El que posee el título universitario equiparable a Master (anteriormente conocidos como Licenciados) y desarrollan el trabajo en la empresa conforme a su titulación.	1.680,40€	156,30€
	1.2 Grado Medio (Técnico Titulado Medio)	El que posee título universitario equiparable a grado (anteriormente conocido como Diplomado) o ecuación superior y desarrolla su trabajo en la empresa conforme a su titulación.	1.568,18€	156,30€
	1.3. Técnico Especialista 1ª. (Encargado general y Maestro Galletero)	El que carente de las titulaciones anteriores desarrolla tareas que requieren los conocimientos y destrezas necesarios en su trabajo. Realiza tareas complejas que requieren alto grado de especialización.	1.524,43€	197,85€
	1.4 Técnico Especialista 2ª.	El que carente de las titulaciones anteriores desarrolla tareas que requieren los conocimientos y destrezas necesarios en su trabajo. Realiza tareas complejas con medio grado de especialización.	1.479,60€	186,06€
	1.5 Ayudante de Técnico.	Realiza labores de apoyo en las gestiones encomendadas.	1.481,27€	110,69€
2. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PROCESOS. Profesionales de carácter administrativo que son comunes a las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional.	2.1 Responsable Administración 1ª. (Jefe Procesos o Administración)	Asume responsabilidad, decide y depende de un superior. Conservando cierta parcela de decisión.	1.648,43€	150,43€
	2.2 Responsable Administración 2ª. (Jefe Procesos 2ª)	Asume responsabilidad y decide en menor medida que el anterior. Depende siempre de un superior.	1.592,85€	150,82€
	2.3 Oficial de 1ª Administración.	Realiza trabajos administrativos de complejidad, donde el mérito, la importancia y la iniciativa tienen relevancia	1.534,82€	151,33€
	2.4 Oficial de 2ª Administración.	Subordinado a otras categorías, con conocimientos necesarios, desarrolla funciones administrativas pero sin la responsabilidad exigida al anterior.	1.477,34€	151,03€
	2.5 Auxiliar Administrativo.	Sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de gestión, así como la atención en recepción o actividades análogas.	1.305,24€	151,70€
	2.6 Aprendiz de Administrativo	Labores de aprendizaje y conocimiento del puesto. Los 4 meses iniciales	1.174,69€	136,53€
3. COMERCIAL Profesionales de carácter comercial y funciones comerciales.	3.1 Responsable de Área	Responsable de un área geográfico determinado, gestiona y supervisa cuentas de especial relevancia.	1.377,25€	156,30€
	3.2 Inspector de Ventas	Dependiendo de un jefe de área o responsable de cuenta, supervisa la correcta situación del punto de venta.	1.263,47€	156,30€



GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES.				
GRUPO	NIVEL	DESCRIPCIÓN	SALARIO BASE PROVISIONAL-2022	PLUS DE ASISTENCIA-PROVISIONAL 2022
4. MANO DE OBRA DIRECTA-PRODUCCIÓN, EMPAQUETADO Y ENVASADO Personal encargado de realizar tareas de elaboración de productos y envasado de los mismos.	4.1 MOD1- (Of.1º)	Experiencia avanzada en puesto y en el manejo de las máquinas.	45,38€	6,98€
	4.2 MOD2- (Of.2º)	Experiencia media en puesto y en el manejo de máquinas.	44,99€	6,98€
	4.3 MOD3- (Peón)	Adiestramiento y experiencia inicial en puesto.	42,98€	7,05€
	4.4 MOD4- (Aprendiz)	Labores, de aprendizaje y conocimiento del puesto. Los 4 meses iniciales	38,66€	6,34€
5. MANTENIMIENTO Y OFICIOS AUXILIARES	5.1 MOA1- (Oficial 1ª)	Ejercita funciones propias de su especialidad, conociendo sus tareas y designadas por el encargado o responsable.	45,38€	6,98€
	5.2 MOA2- (Oficial 2ª y almaceneros)	El que ejercita alguna tarea propia de su grupo profesional pero sin la responsabilidad o conocimientos exigidos a 5.1 MOA1 También son aquellos trabajadores que utilizan vehículos de tracción mecánica para sus fines.	44,99€	6,98€
	5.3 MOA3- (Peón mantenimiento y almacén)	Realizan tareas sencillas y auxiliares. Siempre bajo supervisión.	42,98€	7,05€
	5.4 MOA4- (Aprendiz)	Labores, de aprendizaje y conocimiento del puesto. Los 4 meses iniciales.	38,66€	6,34€

ANEXO I.

“Texto artículo 18 convenio colectivo 2017-2021, ambos inclusive:

I- El cálculo de la Antigüedad, como derecho personal, para todos los trabajadores que hayan adquirido la condición de indefinidos antes del 1 de Enero 2005, se hará en base a:

- A los dos años de servicio 5% del Salario Base.
- A los cuatro años de servicio el 10% del Salario Base.
- A los seis años de servicio el 15% del Salario Base.
- A los once años de servicio el 25% del Salario Base.
- A los dieciséis años de servicio el 35% del Salario Base.
- A los veintiún años de servicio el 45% del Salario Base.
- A los veintiséis años de servicio el 55% del Salario Base.
- A los treinta años de servicio el 60% del Salario Base.

Estas cantidades se abonarán mensualmente y a partir del día siguiente en que se cumpla la antigüedad correspondiente.

II.- El cálculo de antigüedad, como derecho personal, para todos los trabajadores que hayan adquirido la condición de indefinidos desde el 1 de Enero 2005 hasta el 30 de Septiembre de 2009, se hará en base a:

- A los dos años de servicio 6% del Salario Base.
- A los cuatro años de servicio el 12% del Salario Base.
- A los ocho años de servicio el 18% del Salario Base.
- A los doce años de servicio el 24% del Salario Base.
- A los dieciséis años de servicio el 30% del Salario Base.



- A los veinte años de servicio el 36% del Salario Base.
- A los veinticuatro años de servicio el 42% del Salario Base.

Estas cantidades se abonarán mensualmente y a partir del día siguiente en que se cumpla la antigüedad correspondiente.

III- El cálculo de antigüedad, como derecho personal, para todos los trabajadores que hayan adquirido la condición de indefinidos el 1 de octubre de 2009 en adelante, hasta la entrada en vigor del presente convenio, se hará en base a:

- A los tres años de servicio, 8% del Salario Base.
- A los seis años de servicio, 16 % del Salario Base.
- A los nueve años de servicio, 24% del Salario Base.

Estas cantidades se abonarán mensualmente y a partir del día siguiente en que se cumpla la antigüedad correspondiente.

A partir de los nueve años, y solo en este tercer supuesto, se atenderá a los tramos establecidos en el vigente art, 18.

ANEXO II.

Ambas partes se comprometen a dar forma y desarrollar durante el año en curso toda la materia referente a teletrabajo y desconexión digital.

Aguilar de Campoo, 23 de febrero de 2022.- Galletas Gullón S.A.

389

