

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: CEREALTO VENTA DE BAÑOS SA

EXPEDIENTE: 34/01/0065/2023

FECHA: 09/01/2024

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000822012000.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **CEREALTO VENTA DE BAÑOS SA**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 05-01-2024, 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado 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, 8 de enero de 2024.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

CEREALTO VENTA DE BAÑOS, S.A.

VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio

El presente Convenio se concierta al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores, y la legitimación la acreditan, conforme a las previsiones del artículo 87 del Estatuto, la propia Empresa Cerealto Venta de Baños S.A. y, en representación de los trabajadores el Comité de Empresa.

La regulación contenida en este Convenio, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y la empresa, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva y resulta de obligada y preceptiva observancia en el ámbito de aplicación funcional, personal y temporal pactados.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Este Convenio afecta a todo el personal dado de alta en la sociedad Cerealto Venta de Baños S.A., con independencia de la modalidad contractual que tenga.

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Cerealto Venta de Baños S.A., se regirán por el contenido normativo del presente Convenio, pero su salario base, pagas



extras, retribución variable (objetivos anuales) y complementos salariales serán los de aplicación al personal de Estructura de Cerealto en el centro de Venta de Baños 5 (Servicios Centrales), con denominación social Cerealto Industrial Spain.

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en Convenios Colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos individuales o colectivos, aplicables en la Empresa al personal.

Artículo 3.- Vigencia

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 2025 independientemente de la fecha de su firma.

La denuncia del Convenio será automática a la finalización del mismo y en el plazo de un mes desde el fin de la vigencia del convenio se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio. En todo caso, no perderán su efecto las cláusulas vinculantes hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 4.- Mantenimiento de condiciones salariales.

Con efectos del 1 de julio de 2022 aquellas personas trabajadoras cuyo conjunto de conceptos salariales fijos percibidos en aplicación de textos convencionales anteriores superaran, en cómputo anual, el importe de salario bruto anual establecido en las tablas anexas de este convenio (según la nueva clasificación profesional acordada), mantendrán el mismo con las reducciones, límites y excepciones que se establezcan en el artículo 19 del Convenio Colectivo regulador del complemento Ad Personam.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

Artículo 6.- Centro Especial de Empleo. Normativa de aplicación subsidiaria.

Se constituye la Empresa de CEREALTO VENTA DE BAÑOS, S.A. como Centro Especial de Empleo, en todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable como Centro Especial de Empleo en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior.

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria del RD 1368/1985 de 17 de julio modificado por el RD 427/1999 de 12 de marzo.

Artículo 7.- Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio, que estará integrada por un máximo de tres miembros por la parte social de acuerdo a su representatividad y otros tres por la empresarial que designarán a sus respectivos miembros con arreglo al criterio que determine cada representación.

Las funciones de la Comisión serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por la RLT con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación y mediación con carácter preceptivo y previo a la interposición ante la jurisdicción de lo social de demandas de conflicto colectivo sobre interpretación o aplicación del convenio.

A tal fin el Comité de Empresa podrá someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de calendario laboral o de vacaciones anuales.

- d) El desarrollo de los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.



e) La promoción de la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, que exigirá en todo caso el acuerdo del comité de empresa y la dirección de la empresa conforme a los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las dos partes, negociadoras del Convenio.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo a los efectos de que la comisión pueda solventar de manera efectiva las discrepancias.

La Comisión deberá reunirse y resolver las cuestiones planteadas en un plazo máximo de diez días hábiles desde que se reciba la consulta. La convocatoria de la Comisión Paritaria la podrá realizar cualquiera de las partes mediante soporte escrito o digital dirigido al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa quien dará traslado a la otra parte.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA, y se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 7 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

CAPÍTULO II: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización del trabajo

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando la Empresa obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores de las innovaciones y modificaciones de carácter colectivo o individual que vaya a implantar, en los plazos legalmente establecidos según la materia de que se trate.

Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica del personal afectado.

Artículo 9.- Periodo de prueba

Los contratos de trabajo se concertarán sometidos a un período de prueba --al amparo del artículo 10.2 del RD 1368/85 de 17 de julio-- que no podrá exceder, salvo lo previsto en el párrafo siguiente de este mismo artículo, de las siguientes duraciones:

- de seis meses para el personal técnico y titulado.
- Para el resto, de dos meses, independientemente de la modalidad de contratación, salvo que en dicha modalidad contractual se especifique un período distinto.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.



La necesidad de que la persona con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el organismo competente o equipo multiprofesional según corresponda.

Artículo 10.- Jornada laboral

La duración de la jornada máxima a tiempo completo en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.760 horas. Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año. No obstante, lo anterior, no tendrán turnos de trabajo asignado en el calendario laboral, para cualquiera de los sistemas de rotación indicados en el presente Convenio, los periodos comprendidos entre:

las 22:00 horas de la víspera y las 22:00 horas de los días 25 de diciembre, 1, 6 de enero y los dos festivos locales del centro de trabajo.

Se considera jornada ordinaria de una persona, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de la misma según el calendario, sistema de turnos y rotación pactados que le sean de aplicación a esa persona.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias de más de 6 horas, el personal tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo efectivo de 15 minutos.

Se garantiza el tiempo de servicio necesario y también la sustitución de ese tiempo en aquellos puestos que así lo requieran.

Artículo 11.- Calendario y horarios

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año los Calendarios Laborales y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas de los sistemas de turnos y rotación

que en cada momento puedan estar vigentes y serán expuestos para conocimiento de todo el personal durante la primera quincena del mes de diciembre y en todo caso, con anterioridad al inicio de los turnos de vacaciones de Navidad.

Artículo 12.- Organización del trabajo a turnos

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan los siguientes sistemas de trabajos a turnos con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos.

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo cumplen la normativa legal sobre descansos diarios y semanales. Para una mejor organización de los recursos, el personal será adscrito a grupos de trabajo y turnos, en función de la línea de producción o de la similitud de productos o procesos, cuyo número y composición variará en función del volumen y procesos productivos que en cada momento se den en la planta.

A la firma del presente convenio quedan establecidos los siguientes turnos, aplicables en las diferentes secciones o líneas de los centros de VB2, VB3, VB4, u otros centros que pudiesen crearse con posterioridad a la firma del presente convenio y dentro de su ámbito de aplicación, pudiendo coexistir varios de ellos en una misma sección:

- o Turno 5-2. Turno de trabajo en la línea de producción de 5 días a la semana (L. a V.)
- o Turno 6-1 Turno de trabajo en la línea de producción de 6 días a la semana y uno de descanso.
- o Turno 6-2 / 6-3 Turno de trabajo en la línea de producción de 7 días a la semana: 6 de trabajo y 2 de descanso consecutivos y 6 de trabajo y 3 de descanso consecutivos, respectivamente.

Para el caso de tener que cambiar de un turno 5-2 al turno 6-1, o 6-2, o 6-3, este cambio de turno se hará mínimo durante 1 mes (4 semanas). Si por cualquier circunstancia, en el cambio de turno ya referido, no se pudiera mantener al menos 1 mes, habrían de abonarse los pluses de sábado, domingo o festivo contenidos en ese periodo como si realmente se hubiera trabajado.

Se establece como norma general para el personal la rotación en los turnos de mañana, tarde y noche, con las excepciones derivadas de la necesidad productiva, cumplimientos legales y voluntad conjunta de la empresa y el personal de fijar turno.

El horario de inicio de los citados turnos de mañana, tarde y noche será de 06:00, 14:00 y 22:00 horas respectivamente, a la firma del presente Convenio.



El personal tendrá la posibilidad de cambiar el turno de trabajo de una jornada, puntualmente, con un compañero del mismo Grupo Profesional siempre que exista acuerdo entre las dos personas, que los puestos y funciones de los dos implicados sean complementarios, no afecten al normal desarrollo del proceso productivo y sea autorizado por la Empresa.

Para el inicio o finalización de los sistemas de turnos con prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, se establece un preaviso al Comité de Empresa de siete días de antelación. En el caso que el cambio de sistema de turnos implique el inicio del trabajo a 6 o 7 días, el preaviso no podrá ser inferior a 24 horas sobre la hora de inicio del turno previsto para sábado y domingo, entendiéndose como límite para la convocatoria en el turno de mañana de sábado o domingo, las 06:00 hs. del viernes; para el de tarde, las 14:00 hs. del viernes y para el de noche, también las 14:00 h. del viernes. Se considerará válida la comunicación por medio electrónico a la cuenta de correo del Comité de Empresa.

En el supuesto de incumplimiento en el plazo de preaviso al Comité de Empresa en el inicio de los sistemas de turnos con prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, se establece una compensación a cada persona a la que se le cambie de un sistema de turnos de 5 días a la semana a uno de 6 o 7 días a la semana, según el cuadro que a tal fin figura en el Anexo III.

Cualquier sistema de turnos no contemplado en el presente artículo, basado en necesidades organizativas o productivas, tendrá que negociarse con la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 13. Flexibilidad. Bolsa de Horas.

Todo el personal sujeto a este convenio con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (art. 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores) estará adscrito a una bolsa de horas, con el fin de adaptar la disponibilidad y prestación efectiva de trabajo del personal a las necesidades productivas y atender adecuadamente a las variaciones de la demanda por la propia naturaleza de la actividad del centro. Al personal que por prescripción médica tenga inhabilitado algún turno, no se le será de aplicación la convocatoria en los turnos inhabilitados.

La Bolsa de Horas supone que la Empresa, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de diez jornadas, de la jornada anual individual, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo.

Tanto la desconvocatoria como la convocatoria se realizarán por jornada completa y podrá aplicarse de forma individual o colectiva, por puesto o por línea.

La desconvocatoria se efectuará con un preaviso mínimo de 5 días naturales entendiéndose cumplido el plazo si se comunica la desconvocatoria durante la primera mitad del turno de trabajo del desconvocado en el día anterior.

La convocatoria se efectuará con un preaviso mínimo de 7 días naturales. No podrá convocarse durante los periodos de vacaciones que tenga asignada la persona ni en el fin de semana de la semana en que finalice dicho periodo vacaciones siempre que éstas finalicen el viernes o el primer día inmediatamente posterior a su finalización sea festivo y deberá respetar en todo caso, los descansos legalmente establecidos.

Para el personal adscrito a sistema de turnos que impliquen prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, la convocatoria se podrá realizar en los días de descanso y ajuste respectivos coloquialmente conocidos como “descanso largo”, no pudiéndose convocar en los dos días siguientes al último día de trabajo del ciclo anterior ni en los dos previos al primero del siguiente.

No podrá convocarse así mismo, en los periodos calendarizados como vacaciones, días de ajuste de jornada anual o puentes y no podrá implicar la prestación de siete jornadas laborales continuas.

Tanto la convocatoria como desconvocatoria se formalizarán por escrito en un registro creado a tal efecto.

La compensación económica por la aplicación de Bolsa de Horas se registrará por los siguientes criterios:

- a) No procederá compensación económica ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.
- b) Cada hora convocada, se retribuirá conforme se indica en el Anexo I.
- c) La compensación económica del punto anterior será compatible con los pluses que por la naturaleza de la jornada de convocatoria, correspondan (Nocturnidad, Sábado, Domingo, Festivo).



- d) El cómputo y control de la Bolsa de Horas se realizará de forma mensual y se liquidará mensualmente atendiendo al saldo convocado de cada persona y a las fechas de cálculo de nóminas prevista.

Las horas desconvocadas deberán convocarse en los siguientes plazos:

- a) Desconvocatoria entre 1 enero y 30 de junio, convocatoria hasta 31 diciembre del año en curso.
- b) Desconvocatoria entre 1 de julio y 31 de diciembre, convocatoria hasta 30 de junio del año siguiente. A cierre de saldo horario individual de cada año a 31 de diciembre, no podrán traspasarse al año siguiente como pendientes de recuperar más de 3 jornadas por persona (24 horas).
- c) Los saldos horarios desconvocados de cada uno de los semestres indicados que no hayan sido convocadas hasta las fechas límite respectivas (31 de diciembre y 30 de junio del año siguiente), se considerarán no exigibles y serán condonados.

Trimestralmente, se reportará a la RLT, los saldos individualizados de cada persona para su conocimiento y análisis, quedando la Empresa a su disposición para las aclaraciones que puedan requerir.

Artículo 14.- Vacaciones

Anualmente se negociarán los calendarios vacacionales estableciendo turnos rotativos que permitan compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva y quedará expuesto en el tablón de anuncios antes del 31 de marzo de cada año.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables.

El personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad con vacaciones fijadas en calendario, se aplicará durante toda la vigencia del convenio, la legislación vigente en cada momento.

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute. El disfrute de vacaciones queda establecido, con carácter general, entre los meses de julio, agosto y septiembre.

En el caso que algún trabajador necesitará disfrutar las vacaciones en periodos diferentes, podrá solicitarlo a la empresa y si procede, se podrá disfrutar en periodos de semanas completas.

Se facilitará la coincidencia en el turno de vacaciones de matrimonios y/o parejas de hecho.

CAPÍTULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 15. Grupos profesionales

El personal afectado por el presente convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- a) Mano de Obra Directa, en adelante MOD: Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en los centros.

Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en los centros en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

- b) Mano de Obra Indirecta, en adelante MOI: Engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en los centros y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en los mismos.

Dentro del grupo profesional de MOI, se definen las siguientes secciones:

- 1) Mantenimiento. Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en los centros.
- 2) Cadena Suministro. Engloba Logística y Aprovisionamiento: Personal dedicado a los procesos de carga, descarga, coordinación de las entradas de materias primas, envases y embalajes (y su almacenamiento y movimiento interno) y retirada de líneas y salidas de producto terminado de los centros y del proceso administrativo correspondiente.



- 3) Soporte: Personal dedicado a los procesos de Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Administración, Recepción, Recursos Humanos, u otros que con carácter de estructura de los centros puedan crearse.

Las personas asignadas a cada Grupo Profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo e incluidos en el mismo grupo profesional siempre que dispongan de la formación y/o capacitación necesaria para un desempeño eficiente del puesto a realizar, con el tratamiento económico que se detalla en el presente convenio.

A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 6 meses durante un año u 8 durante dos años.

Artículo 16. Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.

A partir del 1 de julio de 2022 se produce una reclasificación de los Grupos Profesionales. En la Disposición Adicional Sexta se establecerá la adecuación de la anterior clasificación profesional a la pactada en el presente convenio colectivo.

Se entiende por puesto el conjunto de tareas, actividades o acciones relacionadas entre sí o que forman parte de un todo secuenciado con independencia de las instrucciones técnicas de operación que puedan variarse.

Dentro de cada Grupo Profesional, existen diferentes niveles en función de la complejidad, grado de autonomía, funciones y responsabilidades de los mismos.

La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, siempre y cuando ello no suponga detrimento de las condiciones adquiridas, en su caso, por cada persona a título individual.

Grupo Profesional Producción – MOD, se definen los siguientes niveles con indicación de los puestos englobados en el mismo:

Nivel	Puestos incluidos
MOD N4	Extrusionador y Prensista
MOD N3	Maquinista B, Maquinista B (nidos), Maquinista A, Ayudante de prensas, Ayudante Extrusor
MOD N2	Molinero-Vegetales, Maquinista C, Llenadora y L14, Ayudante Nidos, Chocolatero
MOD N1	1er Año, Envasado, Envasado Desarrollo, Aux. Fábrica, Paletizado

El paso del N1 al N2 en el puesto de envasado, se llevará a efecto de forma automática para aquellos que acrediten 220 jornadas efectivas de trabajo. Este punto no es de aplicación en este Convenio, siendo de aplicación a partir del 1 de enero de 2026.

Los puestos incluidos en los niveles, así como otros de nueva creación durante la vigencia del presente convenio, así como la asignación a los niveles correspondientes, podrán sufrir cambios en base a las modificaciones y requerimientos de nuestro proceso productivo.

Grupo Profesional MOI, compuesto por las siguientes secciones:

- a) Soporte Técnico/a “XXX” N1 (*) Técnico/a “XXX” N2 Técnico/a “XXX” N3

(*) donde “xxx” corresponde al identificador del departamento ó sección al que pertenezca, “C-M-P” Calidad, Medio Ambiente, Prevención, “ADM” Administración - Recepción, “RRHH” Recursos Humanos, etc. y “N..” al nivel correspondiente de las tablas salariales de Servicios Centrales de Estructura de Cerealto.

b) Cadena Suministro: personal dedicado a las tareas de carga y descarga de materias primas, envases y embalajes etc. y coordinación de la entrada de las mismas, así como a la preparación, documentación, almacenaje y expedición del producto terminado de la planta, cuya clasificación en

uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

MOI CSU N2

MOI CSU N1

c) Mantenimiento: personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

MOI MTO N5

MOI MTO N4

MOI MTO N3

MOI MTO N2

MOI MTO N1

La clasificación en uno u otro nivel dentro de las secciones responderá a los conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Para la progresión profesional de las personas a puestos encuadrados en niveles superiores al que ostenten, vía promoción interna, será necesario que exista la vacante, que lleven al menos 12 meses de permanencia en el nivel desde el que optan, o en todo caso, en la Empresa y que superen el periodo de formación y las evaluaciones que se definan para la promoción de que se trate.

No es causa de cambio de nivel dentro del sistema del presente convenio, la modificación o cambio de funciones o tareas en un mismo puesto, sino que éstas deben entenderse como una evolución de las instrucciones técnicas, métodos y herramientas de trabajo, equipos industriales o procesos productivos. Si de la modificación o cambio de funciones y tareas en un mismo puesto se derivase un incremento de las responsabilidades, complejidad del puesto o grado de supervisión, se elaboraría una nueva Descripción de Puesto de Trabajo para la revisión de la valoración del mismo, de la cual se dará traslado a la RLT en un plazo de 15 días.

CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 17.- Estructura salarial

El salario bruto anual de cada trabajador se compondrá de:

- Salario Base.

Adicionalmente, se creará un concepto fijo que se denomina:

- Complemento Ad Personam regulado en el art. 19 del CC.

Se podrá percibir retribución por complementos salariales, cuando concurran las causas específicas y determinadas para ello en el presente convenio, por:

- razón del trabajo realizado.

- incentivos fijados en el presente Convenio.

Artículo 18. Salario Bruto Anual

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles, que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio (Anexo I).

Éste podrá ser, según el nivel y/o grupo profesional, por 365 o 366 días naturales según corresponda, o por 12 mensualidades.

Artículo 19.- Complemento Ad Personam

El Complemento Ad Personam lo percibirán aquellas personas trabajadoras que encontrándose de alta en la empresa a fecha 13 de junio de 2022 vengán percibiendo hasta esa fecha conceptos salariales de naturaleza fija que, en su cómputo anual, supere el salario bruto anual correspondiente a su Grupo Profesional de conformidad con las tablas salariales de aplicación desde el 13 de junio de 2022.

La cuantificación del Complemento "Ad Personam" se produce de la siguiente manera:

a) Grupo Profesional MOD:



- Se calcula la diferencia resultante entre los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras en Cerealto Venta de Baños, S.A. con anterioridad al 13 de junio de 2022 y el salario bruto anual de MOD N4 establecido en las tablas salariales de aplicación en Cerealto Venta de Baños, S.A. desde el 13 de junio de 2022.

o Los conceptos salariales de naturaleza fija a los efectos previstos en este artículo serán:

- Salario base.
- Complemento Ad Personam (antigua antigüedad).
- Plus nocturnidad (74 noches).

- Se calcula el 10% de la cantidad resultante de la operación anterior.

- El importe del complemento Ad Personam quedará constituido por la diferencia entre el salario bruto anual incluyendo los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras en Cerealto Venta de Baños, S.A. con anterioridad al 13 de junio de 2022 y el salario bruto anual establecido en las tablas salariales del presente convenio colectivo de Cerealto Venta de Baños, S.A. para el grupo y nivel en que quedara encuadrada cada persona trabajadora desde 13 de junio de 2022, detrayendo el importe resultante de la operación descrita en el punto anterior.

b) Las personas trabajadoras adscritas al Grupo Profesional MOI:

- Se calcula la diferencia resultante entre los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras en Cerealto Venta de Baños, S.A. con anterioridad al 13 de junio de 2022 y el salario bruto anual establecido para el nivel del Grupo Profesional MOI en el que sea asignada la persona trabajadora de acuerdo con la nueva clasificación profesional regulada en el Convenio Colectivo de Cerealto Venta de Baños, S.A.

o Los conceptos salariales de naturaleza fija a los efectos previstos en este artículo serán:

- Salario base.
- Complemento Ad Personam (antigua antigüedad).
- Plus nocturnidad (74 noches).

- Se calcula el 10% de la cantidad resultante de la operación anterior.

- El importe del complemento Ad personam quedará constituido por la diferencia entre el salario bruto anual incluyendo los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras en Cerealto Venta de Baños, S.A. con anterioridad al 13 de junio de 2022 y el salario bruto anual establecido en las tablas salariales del presente convenio colectivo de Siro Cerealto Venta de Baños, S.A. para el grupo y nivel en que quedara encuadrada cada persona trabajadora desde 13 de junio de 2022, detrayendo el importe resultante de la operación descrita en el punto anterior.

El referido complemento Ad Personam se abonará en 14 mensualidades.

Artículo 20.- Pagas Extraordinarias

El personal sujeto a las tablas salariales del Anexo I devengará 3 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes:

- paga de verano,
- paga de invierno y
- paga de beneficios.

Las Pagas de Verano e Invierno serán, cada una, de 30 días o 1 mensualidad de su Salario Base y Complemento Ad Personam si así lo tiene reconocido a título individual. La Paga de Beneficios será de 30 días o 1 mensualidad de su Salario Base.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

1. Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio.
2. Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada antes del 15 de diciembre.

3. Paga de beneficios: Se prorrateará entre 365 ó 366 días, ó 12 mensualidades según corresponda.

El personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata conforme el devengo en razón del tiempo que hubiere prestado sus servicios.

Artículo 21.- Plus Nocturnidad.

A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

La prestación de servicios en horario de trabajo nocturno será un 20% del salario base por noche efectiva de trabajo.

Fórmula: Salario Base Mensual/30*20%

Aquellas personas trabajadoras a las que en el cálculo del complemento ad personam se les haya incluido la retribución correspondiente a la nocturnidad no percibirán el plus nocturnidad, al estar ya retribuida la realización del trabajo nocturno en el complemento ad personam.

Artículo 22.- Pluses

El personal percibirá los siguientes pluses, cuando concurran las causas específicas y determinadas para cada uno de ellos. Las cantidades correspondientes, figuran en el Anexo I.

a) de Fin de Semana: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en sábado o domingo tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto.

b) De Festivo: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivas en el calendario laboral tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto. En caso de coincidencia de este plus con el del apartado a) se abonará únicamente el de mayor cuantía.

c) Plus Festivo "fuera de turno": percibirán el presente plus por jornada completa o parte proporcional, aquellas personas que sean llamadas a trabajar fuera de su turno en Domingo o Festivo de forma adicional a la retribución que por Horas Extraordinarias les pudiese corresponder.

d) Plus Turnicidad "A": Percibirán el citado plus, las personas por día natural de adscripción a un sistema de turnos que implique necesidad de prestar servicios 6 ó 7 días a la semana. La cantidad a percibir por un máximo de 365 ó 366 días naturales por ejercicio anual según corresponda, será la indicada en el Anexo I.

e) Plus Turnicidad "B": Percibirán el citado plus, las personas por día natural de adscripción a un sistema de turnos que implique necesidad de prestar servicios 5 días a la semana por la posibilidad de que por necesidades productivas, sean adscritos a sistemas de turnos de 6 ó 7 días, dejando de percibir en ese momento este plus y pasando a percibir el Plus Turnicidad "A". La cantidad a percibir por un máximo de 365 ó 366 días naturales por ejercicio anual según corresponda, será la indicada en el Anexo I.

f) Compensación "Inicio Turno FP" (abono falta preaviso): Percibirán el citado plus, en los términos y cuantías indicados en el Anexo III, las personas adscritas a sistemas de turnos que impliquen prestar servicios 5 días a la semana cuando en el inicio de su adscripción a sistemas de turnos que impliquen prestar servicios 6 ó 7 días a la semana, no se respeten los plazos de preaviso al Comité de Empresa fijados en este Convenio.

g) De Diferencia de Nivel: lo percibirán aquellas personas que, por horas o fracción de las mismas, presten sus servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior al que ostenten, dentro de su Grupo Profesional con autonomía y desempeño eficiente del mismo. El criterio para el cálculo del importe del plus será:

(S. Base Anual Nivel desempeñado) – (S. Base Anual Nivel ostentado)

----- = valor plus hora

Jornada Anual Convenio



Se abonarán en el mes de devengo, sólo aquellas horas o fracción de las mismas que por desempeño de puesto de nivel superior, así hayan sido informadas a Recursos Humanos por el mando del trabajador o trabajadora autorizado para ello.

h) **Plus de Arranque:** percibirán el citado plus aquellas personas que por necesidades productivas sean llamadas a realizar un arranque de línea fuera de los turnos completos.

Estas horas tienen carácter obligatorio y se compensará económicamente conforme a lo establecido en el anexo I o en horas de descanso a razón 1:2, a elección del trabajador, acumulándolo en jornadas completas y con los mismos criterios de concesión que lo establecido para los asuntos propios, primando en todo caso éstos, frente al descanso del plus de arranque.

Artículo 23.- Horas extraordinarias

Se retribuirán como horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada máxima anual pactada a tiempo completo en el presente Convenio.

También, se abonarán como Horas Extraordinarias en el mes correspondiente (según los calendarios de cierre de variables de nómina), las que realice el personal en períodos sin turno asignado cuando sean llamadas expresamente a prestar sus servicios; no tendrán tal consideración de horas extras los cambios de turno entre trabajadores.

Las horas que se realicen sobre la jornada anual pactada en el presente Convenio y las extraordinarias en general se compensarán con tiempo de descanso a razón de 2 horas por cada hora o, económicamente según las cantidades recogidas (200% del valor de hora ordinaria) en el Anexo I del Convenio a elección del personal, para lo que éste deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiendo que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en general y en particular para el personal con discapacidad lo dispuesto en el RD 1368/85 de 17 de julio modificado por el RD 427/1999 de 12 de marzo.

Las personas con discapacidad no realizarán horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros.

Artículo 24.- Incentivos Anuales

Todo el personal dado de alta en la Empresa, tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo, excepto el personal expresamente excluido en el artículo 2 del presente Convenio.

Por las diferentes actividades de los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio o de otros que pudiesen crearse con posterioridad a la firma del presente convenio y dentro de su ámbito de aplicación, se establecen los siguientes criterios:

- a) Absentismo individual: en los términos descritos en el presente artículo.
- b) Calidad: se fijará un objetivo anual vinculado al número de Inputs establecido en cada centro y se calculará su grado de consecución de forma independiente para cada uno de los centros de trabajo.
- c) Accidentabilidad: se fijará un objetivo anual vinculado al número de Accidentes de Trabajo con baja y se calculará su grado de consecución de forma independiente para cada uno de los centros de trabajo.

Se acuerda que, finalizada la vigencia del presente convenio y hasta la firma del siguiente, se abonara el incentivo de absentismo individual del presente artículo en los mismos términos que los indicados en el mismo.

Tanto las cuantías, como los tramos y criterios para el abono provisional del incentivo absentismo individual, se abonarán y aplicaran con carácter excepcional y provisional, con naturaleza de cantidades a cuenta que, si procediere una vez firmado el nuevo convenio, se regularizara tanto si se ha pagado de menos como de más a cuenta.

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para los objetivos de Calidad y Accidentabilidad.

Cuando un trabajador o trabajadora abandone la empresa por no superación del periodo de prueba o despido disciplinario tendrá derecho a la liquidación de la parte proporcional de los incentivos siempre que se cumplan los requisitos especificados para cada uno de ellos.



Para la percepción de los incentivos del presente artículo deberán darse, además del cumplimiento de los criterios fijados en cada uno, los requisitos de hallarse de alta en el momento fijado para el abono y/o regularización de cada uno de ellos según corresponda y haberlo estado en todo el periodo fijado para su devengo, en caso de no haberlo estado, lo percibirán, de cumplir el resto de los requisitos, de forma proporcional.

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos a la RLT en las reuniones trimestrales.

Las cuantías brutas establecidas para cada año de vigencia y concepto son:

Incentivo	2022 - 2025
Absentismo Individual	1.100 €
Calidad	50 €
I. Accidentabilidad	50 €
Total	1.200 €

1. Absentismo

Sobre el porcentaje de absentismo que, a título individual, tenga el personal empleado. El devengo será trimestral y el abono en el mes siguiente de los respectivos cierres trimestrales, abril, julio y octubre del año en curso y en enero del año siguiente.

No se abonará en caso de baja durante todo el trimestre, salvo Maternidad. No se considerará absentismo a efectos de cálculo del presente incentivo:

- a) Asuntos propios
- b) Vacaciones
- c) Horas sindicales
- d) Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
- e) Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
- f) Ausencia del trabajo por fuerza mayor temporal (enmarcadas en art 45.1.c ET)
- g) Elecciones sindicales y legislativas
- h) Asambleas de trabajadores
- i) Fallecimiento de familiar en primer grado
- j) Bajas debidas a la discapacidad propia de cada persona y asistencia justificada al médico especialista por causa implícita de la discapacidad siendo debidamente justificado por la persona a través del médico y/o especialista.

Criterio: absentismo individual según la tabla adjunta de porcentajes sobre la jornada trimestral que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
2,50% ó inferior	100%
entre 2,51% y 3,25%	70%
Entre 3,26% y 4,00%	35%

Sobre el incentivo Absentismo individual: coincidiendo con el cierre del último trimestre de cada año, se procederá al cálculo del absentismo individual anual de cada persona, en base a la jornada anual que le fuese de aplicación. Obtenido el resultado de horas de absentismo computable anuales, si este absentismo individual anual es igual o inferior a 40 hs., se abonará la diferencia, si procede, entre lo devengado en cada uno de los cuatro trimestres y el importe máximo anual fijado para un cumplimiento del 100%, en función de la jornada que le fuese de aplicación. En el caso de cálculo para jornadas anuales exigibles inferiores a las 1.760 horas pactadas, se aplicará la misma proporcionalidad a los límites de 40 horas indicados según el ejercicio de que se trate.

2. Calidad

Se percibirá, en función del centro al que esté adscrito el personal, por el grado de consecución del objetivo del número de Inputs de dicho centro, fijado como objetivo por la Compañía cada año.

Criterio: cumplimiento del objetivo Número de Inputs fijado para cada año.

- Número de Inputs Real año n menor Objetivo Número de Inputs año n = 100%
- Número de Inputs Real año n mayor Objetivo Número de Inputs año n pero menor número de inputs del año n-1: 50%
- Número de Inputs Real año n mayor Real Número de Inputs año n-1 = 0%

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en Enero del año siguiente.

3. Indicador de Accidentabilidad

Se percibirá, en función del centro al que esté adscrito el personal, por el grado de consecución del objetivo de Número de A.T. con baja médica de dicho centro.

Criterio: el objetivo es la reducción del indicador de accidentabilidad de cada centro respecto al dato de ese mismo centro del año anterior, para lo que cada año se fija un dato-objetivo en cada centro de reducción sobre cuya consecución, se pondera el abono conforme a los criterios:

Criterio: cumplimiento del objetivo A.T. con baja médica fijado para cada año.

- Número de A.T. con baja Real año n menor o igual que Objetivo Número de A.T. con baja año n = 100% consecución.
- Número de A.T. con baja Real año n mayor Objetivo Número de A.T. con baja año n pero menor Número de A.T. con baja Real año n-1: 50%
- Número de A.T. con baja Real año n mayor Real Número de A.T. con baja año n-1 = 0%

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en enero del año siguiente.

Artículo 25.- Incrementos Anuales

Como Anexo I se aportan las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26.- Seguro colectivo

Para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente derivada de accidente -- tanto laboral como no laboral-- de cualquier persona dada de alta en la Empresa, ésta tendrá contratada una póliza colectiva que cubra las siguientes indemnizaciones en beneficio de la persona trabajadora en caso de incapacidad permanente, o de sus herederos legales o de quien éste designe en caso de fallecimiento.

- Fallecimiento 23.000 €
- Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual: 23.000 €
- Incapacidad Permanente Absoluta para toda Profesión u oficio: 23.000 €
- Gran Invalidez: 23.000 €

Así mismo, la empresa abonará en caso de accidente de trabajo, reparará o repondrá las prótesis y las gafas que se hayan visto afectadas por el accidente.

Artículo 27.- Complemento por Incapacidad Temporal

El personal en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, percibirá en el primer proceso de enfermedad dentro del año natural, a partir del primer día de la baja hasta el decimosexto día, un complemento equivalente al 65% de la Base reguladora del mes anterior a la baja y a partir del decimoséptimo día el 100% de dicha base reguladora. En los procesos siguientes, el complemento será abonado a partir del decimoséptimo día en un equivalente al 85 % de la base reguladora del mes anterior a la baja.

El personal en situación de I.T. derivada de Accidente de Trabajo percibirá, desde el primer día de la baja el 100% de dicha base reguladora.

El personal en situación de I.T. que requiera hospitalización percibirán, en caso de accidente no laboral, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de baja, un complemento del 85% de la



base reguladora del mes anterior a la baja. A partir del octavo día el trabajador percibirá el 100% de dicha base reguladora.

La Empresa se reserva el derecho de suprimir el complemento de IT en caso de contingencias comunes cuando del informe del servicio médico de la Empresa o de la Inspección Médica, se deduzca que el trabajador/a abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social como consecuencia de un mal uso de la Baja Médica, así como por la reiteración injustificada de las mismas, lo que implica deslealtad al espíritu que informa estas concesiones, sin perjuicio de las sanciones que esta conducta pudiera dar lugar.

Las Prestaciones de aplicación serán las legalmente establecidas en cada momento, sin que la suma de la Prestación y el Complemento pueda superar en ningún caso el 100% de la BRD.

Artículo 28.- Licencias retribuidas

Previo aviso y posterior justificación, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos y con la duración que se indica en la tabla del presente artículo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores en general y en particular --para el personal con discapacidad-- en el artículo 13 b) del RD 1368/85 de 17 de julio con las duraciones que se exponen en la tabla siguiente:

LICENCIAS RETRIBUIDAS			
MOTIVO	PARENTESCO	TIEMPO MÁXIMO RETRIBUIDO	JUSTIFICANTE
Fallecimiento de	Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.	4 días	Acreditación defunción y del parentesco.
Fallecimiento de	Suegros, yernos, nueros, cuñados, abuelos políticos, nietos políticos.	2 días (ampliables a 4, en caso de desplazamiento fuera de la provincia). Para los casos de nietos políticos la distancia mínima ha de ser 80 km desde el centro.	Acreditación defunción y del parentesco.
Fallecimiento de	Sobrinos, tíos y cónyuge de éste, sobrinos políticos.	2 días naturales (ampliables a 4, en caso de desplazamiento fuera de la provincia). Para los casos de sobrinos políticos la distancia mínima ha de ser 80 km desde el centro.	Acreditación defunción y del parentesco.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de:	Cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días	Certificado médico correspondiente, en caso de hospitalización servirá el justificante de la misma, y intervención quirúrgica el certificado médico en caso de intervención quirúrgica que la justifique, y el certificado médico que justifique la exigencia de reposo domiciliario.
Matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho del trabajador	No aplica	17 días naturales, ampliables a 3 días mas consecutivos a los anteriores a cargo del trabajador/a.	Libro de familia o certificado del juzgado.
Matrimonio de:	Hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros	1 día natural (el de la boda).	Certificado de la iglesia, juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.
Tratado de domicilio habitual.	No aplica	1 día de trabajo.	Certificado de empadronamiento en la nueva dirección.
Cargos Sindicales	No aplica	El tiempo legal.	El que proceda.
Asistencia a consulta médica del Servicio Público de Salud (u otras incluidas las odontológicas de la SS), cuando el horario coincida con la jornada laboral.	No aplica	El tiempo necesario. El personal que trabaje de noche puede ausentarse del trabajo 4 horas antes de su salida si la consulta médica es antes de las 12 de la mañana.	Justificante de hora de entrada y salida.
Trabajo a centros asistenciales de:	Hijos con discapacidad física o psíquica, padres, familiares de primer grado	2 días de trabajo.	Justificante de centro asistencial.
Asistencia en urgencias y acompañamiento a consultas médicas de:	Padres, hijos y cónyuge	El tiempo necesario. Los trabajadores en turno de noche, podrán ausentarse hasta 4 horas antes de su hora de salida con carácter no retribuido y siempre que la vista se antes de las 12hs.	Justificante de urgencias o certificado médico correspondiente.
Desplazamiento por prescripción de los servicios médicos del Servicio Público de Salud de:	Padres, hijos y cónyuge	1 día	El que proceda.
Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público.	No aplica	Si el trabajador/a es demandante, tendrá permiso retribuido por el tiempo necesario en los terminos estipulados en el artículo 100 de la Ley R. de la Jurisdicción Social.	Citación del juzgado correspondiente.

Asuntos Propios:

ASUNTOS PROPIOS			
MOTIVO	PARENTESCO	TIEMPO MÁXIMO RETRIBUIDO	JUSTIFICANTE
Asuntos Propios	No aplica	El personal con permanencia superior a 10 meses tendrá derecho a 2 días de Asuntos Propios (AAP) por ejercicio, el personal con permanencia por ejercicio inferior a la citada, podrá disfrutar de la parte proporcional tomada como mínimo por medias jornadas. Criterios de solicitud según Tabla Anexa.	Impreso de petición.

La licencia de asuntos propios se pedirá con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva, la Empresa deberá dar respuesta al solicitante en las 24 horas siguientes a la recepción de la petición conforme a los criterios de la siguiente tabla.

Centro	Turno / Día	Sección / Puesto	Máximo
VB2. MOD	Por Turno	Área Envasado	2 personas máximo por turno con un límite de 6 en total día (entre 3 turnos). Máximo 1 Maquinista por turno
	Por día	Área Fabricación	No más de 1 persona para el mismo puesto y día, con el máximo de 2 personas en un día. (entre 3 turnos)
VB3. MOD	Por Turno	Sección Fabricación y Sección Envasado	1 persona por Sección y turno (*)
MOI.	Por Turno	Todos los centros	1 persona por turno en el conjunto de los centros.



A los efectos de los beneficios sociales del presente Capítulo, tendrán el mismo tratamiento los matrimonios como las parejas de hecho inscritas en los registros correspondientes o con la acreditación suficiente por certificado de convivencia expedido por la autoridad competente.

Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo, en caso de coincidir varias de ellas, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, y absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de familiar, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes por escrito con tres días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los cuatro inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público o privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del trabajador o trabajadora, o del paciente al que éste acompaña y fecha y, en la medida de lo posible, hora de entrada y la de salida.

La no aportación de justificación documental en el plazo indicado, o el no cumplir con los requisitos identificativos descritos, conllevará la consideración de falta injustificada de asistencia al trabajo con las deducciones económicas y repercusiones disciplinarias que en cada caso correspondan.

Se incluye además la ampliación de la Licencia por Defunción indicada en el acta con fecha 22 de Diciembre de 2014 por la que se acuerda la ampliación de dicho permiso en

el caso de personal extranjero en el supuesto de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge que no residan en territorio nacional, éste podrá disponer de hasta 4 días naturales adicionales y consecutivos a los indicados en el artículo correspondiente para tal contingencia, con carácter no retribuido y no recuperable, debiendo justificar adicionalmente el desplazamiento.

A los efectos oportunos, se adjunta al presente convenio como Anexo IV el cuadro de grados de parentesco.

Artículo 29.- Excedencias.

Toda persona con contrato fijo de plantilla y una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cumplido dicho período de excedencia voluntaria, y solicitada la reincorporación en tiempo y forma, la persona excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de su grupo profesional en las que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia, que hubiera en ese momento o que se produjeran con posterioridad.

El procedimiento para el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos e indicará la fecha de efectos y la duración. Deberá presentarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de la situación de excedencia a fin de que la Dirección pueda adoptar las medidas necesarias. No podrá solicitarse la excedencia para trabajar en una empresa de la competencia o del mismo sector salvo autorización expresa.
- La Dirección resolverá reconociendo la situación de excedencia en un plazo no superior a quince días, salvo que la solicitud o la persona solicitante, no cumpla los requisitos legalmente establecidos.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al reingreso desde la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la situación de excedencia.
- La Dirección resolverá reconociendo o denegando el derecho al reingreso desde la situación de excedencia en atención a la concurrencia o no de los requisitos para ello en un plazo no superior



a quince días. En la misma resolución en la que se reconozca el derecho al reingreso se indicará si existe o no vacante en un puesto de trabajo de su grupo profesional en el que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia antes del inicio de la situación de excedencia, o en caso contrario se reconocerá su derecho a ser llamado con posterioridad en el caso de no haber vacante en ese momento.

- La no solicitud de reingreso por finalización de la excedencia en tiempo y forma supone la pérdida del derecho o de la expectativa de derecho al reingreso.

Artículo 30.- Derecho de reserva

En caso de que la Empresa conozca la detención de cualquier trabajador o trabajadora y, mientras no exista sentencia condenatoria, la Empresa le reservará el puesto de trabajo, considerándole en situación de permiso no retribuido durante el tiempo que dure tal detención.

Artículo 31.- Ayudas escolares

Con carácter general se establece para los hijos del personal de la empresa (ya sean naturales, adoptados o en acogida), siempre que no alcancen los 27 años, que no figuren como empleados por cuenta ajena en esta Empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien en el territorio nacional Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican en el Anexo I. En el caso de que los padres sean trabajadores de esta Empresa o de cualquier otra del Cerealto, esta ayuda se hará efectiva solamente para uno de ellos.

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en una provincia distinta a la de la residencia habitual del alumno. Para acceder a la ayuda del presente artículo deberá presentarse la siguiente documentación, según el tipo de ayuda que se solicite:

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.
2. Acreditación de no figurar como trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
3. Libro de familia o acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.
4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento y justificante de desplazamiento (ej: medio de transporte o arrendamiento) de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.

Las cuantías de las ayudas se relacionan en el Anexo I del presente convenio.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de Noviembre, una vez que el interesado/a acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

Devengarán este derecho el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la Empresa.

Los importes por Ayuda Escolar se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las Tablas Salariales.

Artículo 32.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal

El derecho a las ausencias para el cuidado del lactante reguladas en el actual artículo 37.4º del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por un permiso retribuido de catorce días naturales inmediatamente consecutivos a las 16 o 18 semanas de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el artículo 48.4º y 5º ET. Si la persona trabajadora optase por el disfrute de este permiso sustitutivo de las ausencias para el cuidado del lactante deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la finalización del periodo de suspensión del contrato por nacimiento.

En el supuesto de que no hubiesen transcurrido las 16 o 18 semanas según proceda, desde la fecha del parto hasta el momento de la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento al amparo del artículo 48.4º ET, se calcularán las horas de acumulación de lactancia desde la fecha de alta hasta los 9 meses desde el parto dando lugar a días adicionales a los catorce indicados en el párrafo anterior.

En el supuesto de que la persona trabajadora hubiese ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3º del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación



salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los catorce días disfrutados.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4º del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y en los que por cualquier circunstancia el neonato precise hospitalización a continuación del parto por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales.

Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta en un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de suspensión de contrato por nacimiento, de la madre biológica o del progenitor distinto de la madre biológica y podrá ampliarse hasta los diez años de edad del menor.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los arts. 37.5 y 37.6 del ET corresponderá, a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el art. 37.7 del ET se establecen los siguientes criterios para las reducciones de jornada que no estuviesen vigentes a la firma del presente convenio:

- a) la reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) la concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona trabajadora, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) si la solicitud de concreción horaria de la persona trabajadora supusiese la coincidencia horaria de más del 10% de trabajadores en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa puede limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

Artículo 33.- Formación

Empresa y Representación Legal de los Trabajadores convienen en obtener el mayor grado de calificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción y desarrollo en la Empresa.

Los permisos, por el tiempo imprescindible, para presentarse a exámenes en Centro Oficial para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación por cursar estudios o carrera profesional, serán retribuidos.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados en los mismos términos que las Licencias Retribuidas.

Para el resto de los exámenes se concederán los permisos necesarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y tendrán el carácter de no retribuido.

Ambas partes son conscientes de la especial importancia que cobra para el colectivo de personas con discapacidad la formación para la adquisición de competencias profesionales y la adecuada utilización de los recursos del Subsistema de formación profesional para el empleo y se comprometen a impulsar acciones formativas dirigidas a la acreditación de la cualificación de las personas con discapacidad en el marco del Sistema Nacional de Cualificación y Formación Profesional y del Sistema



Nacional de Empleo, dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones, susceptibles de inscripción en la cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Para la detección de necesidades, se dará participación en su elaboración a RLT, quien tendrá capacidad de propuesta sobre todos los aspectos del mismo.

Para la detección de necesidades, se dará participación en su elaboración a RLT, quien tendrá capacidad de propuesta sobre todos los aspectos del mismo.

La Dirección de la Empresa planificará la formación dentro del horario de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita, pero excepcionalmente, podrá realizarse fuera del horario de trabajo en cuyo caso la asistencia del personal será voluntaria.

Las horas en que el personal acuda a cursos de formación (incluidas las horas de asistencia a las reuniones de equipos de mejora), fuera de su horario de trabajo, podrán ser compensadas, a criterio de la persona, con descanso 1:1 y computadas como jornada anual, o económicamente, al precio hora que, por incentivo a la formación, se indicada en el Anexo I.

Los criterios de solicitud y coincidencia de los descansos solicitados por este punto, serán los indicados para la licencia por Asuntos Propios.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 34.- Principios generales

Empresa y Representación Legal de los Trabajadores desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores, Convenios y recomendaciones de la O.I.T. así como las Directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla de la empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la Seguridad debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La protección de las personas y la planificación de la prevención en la Empresa se considerará como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad del personal y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de las condiciones de trabajo y con la cooperación y participación del personal y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

Artículo 35.- Comité de salud laboral

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario que estará compuesto por 3 representantes de los trabajadores y 3 de la Empresa, se rige por su reglamento interno, tiene por funciones básicas vigilar, controlar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además del seguimiento de todos los acuerdos en materia de Seguridad y Salud con el objeto de salvaguardar la seguridad y la salud del personal.

Artículo 36.- Actuaciones y prioridades

Las partes asumen como actuación prioritaria el cumplimiento estricto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37.- Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud del personal de la Empresa se realizará con carácter anual y estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que estén expuestos.



Estos exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de todos los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer los grados y tipos de discapacidad que tengan las personas, así como las enfermedades que se produzcan y las ausencias de trabajo por motivos de salud a los solos efectos de adecuar los puestos de trabajo y las medidas de prevención adaptadas a las personas, así como poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 38.- Información y formación

La Empresa se compromete a informar por escrito a todo el personal acerca de los riesgos y su evaluación de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente, de una ficha de riesgos que permita al personal una inequívoca identificación de los mismos. Ésta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La formación será específica sobre los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la Empresa a todos los niveles: mandos, resto de personal, representantes de los mismos y delegados de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados de Prevención. Será un derecho de los trabajadores asistir a cursos de formación de riesgos, seguridad, etc. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario.

La Empresa estará obligada a facilitar una formación adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a las personas que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías.

Toda persona antes del inicio de su relación laboral debe haber recibido la Formación en Buenas Prácticas de Fabricación, Seguridad e Higiene Alimenticia.

Todo lo anterior se efectuará tras la información pertinente a la RLT I o a los delegados de prevención y con la participación de los mismos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.

Artículo 39.- Prendas y equipo de trabajo

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todo el personal empleado, conforme las normas en materia de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene y Seguridad Alimentaria y teniendo en cuenta la sección a la que pertenezcan.

Asimismo, los Equipos de Protección Individual serán de uso obligatorio, quedando la Empresa facultada a adoptar las medidas que estime en caso de su no utilización.

La relación de prendas de trabajo se adjunta como Anexo II al presente convenio.

Artículo 40.- Incapacidad Sobrevenida

Si se produjese la incapacidad permanente total de alguna persona originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional o común, reconocida por los organismos competentes, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla adaptándole en un puesto de trabajo compatible con su incapacidad permanente, siempre que exista un puesto adaptado.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- Principios de ordenación

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador o trabajadora.



Artículo 42. Comunicación a la RLT.

La Empresa informará a la RLT de las sanciones graves o muy graves impuestas al personal. Corresponderá a la persona sancionada, la decisión de dar, por su cuenta, traslado de copia de la carta de sanción a la RLT. La Empresa informará al personal objeto de la sanción, de su derecho a que sea asistido en el momento de la comunicación, por un miembro de la RLT, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS. Se considerarán válidas y efectuadas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que la Empresa les asignó, con posterior entrega por escrito con el recibí de la RLT.

Artículo 43. Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad o una de asistencia cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización, salvo por relevo.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización del superior jerárquico por breves periodos de tiempo.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.

Artículo 44. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) Cuatro o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De dos a cuatro faltas injustificadas al trabajo durante un periodo de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de cuatro días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa por escrito.
- g) El trato incorrecto a las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- h) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la Empresa que haya sido convocado el trabajador dentro de la jornada laboral.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ni ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.



Artículo 45. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza durante el periodo de un año a la comunicación de la anterior sanción.
- b) Diez o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o veinte en un periodo de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de diez minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia de las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador o trabajadora haya recibido la información y formación en la materia causa de la falta.
- f) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior (dentro de todo el perímetro de la empresa).
- g) La imprudencia o negligencia maliciosa en la ejecución del trabajo.
- h) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, técnicas y modelos productivos empleados que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aun no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.
- n) La Agresión física y/o verbal, profiriendo insultos que atenten a la dignidad de la persona, bien sean contra compañeros o familiares de éstos.
- o) Falsear hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- p) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.



Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales

Artículo 46.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de quince a veinte días y despido disciplinario.

En el caso de que una persona realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo de Faltas Graves, la Empresa podrá sancionarle con las previstas en el presente artículo, para dichas faltas y también para las previstas en este artículo para las Faltas Leves, ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como Falta Grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las Faltas Muy Graves, pudiendo en este caso, la Empresa aplicar las sanciones previstas en el presente artículo para dichas infracciones o las previstas para las Faltas Leves o Graves sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como Muy Grave y sin que en ningún caso afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Artículo 47. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la persona con capacidad sancionadora en la Empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por la apertura de expedientes contradictorios efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador o trabajadora haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO VIII: GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 48.- Recaudación de la cuota sindical

La Empresa se compromete a retener de los devengos mensuales del personal a su servicio las cuotas sindicales siempre y cuando éstos lo soliciten con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados a favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

Artículo 49.- Horas sindicales

Los delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.



Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores, podrán éstos cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo sindicato, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos, con un preaviso mínimo de 24 horas así mismo podrán acumular las horas de diferentes miembros y cederse las horas siempre que pertenezcan al mismo sindicato.

Las horas sindicales se podrán acumular de forma trimestral.

Artículo 50.- Secciones sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985 de dos de agosto de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX: JUBILACIÓN

Artículo 51.- Jubilación

El personal podrá acogerse a las modalidades de jubilación ordinaria o anticipada conforme a los requisitos legales vigentes en cada momento, causando baja en la Empresa a partir de la fecha efectiva de jubilación.

La Empresa facilitará la jubilación parcial y la celebración del contrato relevo correspondiente, de aquel personal que lo solicite siempre que reúnan los requisitos legales y la legislación vigente lo ampare.

La empresa gratificará la jubilación, ordinaria o anticipada, de aquel personal fijo, que reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento, con los siguientes criterios:

- Jubilándose entre los 61 y los 63 años, la persona percibirá 10 mensualidades de salario fijo.
- Jubilándose a los 64 años la empresa se compromete a contratar a otra persona por el periodo mínimo de 1 año

En caso de jubilación anterior a los 63 años, debida a su discapacidad, el trabajador percibirá el importe de 10 mensualidades de su salario fijo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Tiempos de Servicio.

Para la definición de los puestos susceptibles de sustitución de los tiempos de servicio imprescindibles del artículo 10, el Departamento de RRHH dará traslado a la RLT de la relación de los mismos en un período máximo de dos meses a partir de la fecha de firma del convenio, momento a partir del cual las mismas tendrán un mes para realizar las aportaciones al mismo que estime oportunas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera: Compromiso de paliar el infortunio

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente para la profesión habitual, la Empresa facilitará cubrir dicho puesto con el cónyuge o uno de los hijos de la persona afecta, en Cerealto VB1 o Cerealto Venta de Baños S.A. o excepcionalmente, Cerealto Aguilar S.L.U., siempre y cuando estas incorporaciones no modifiquen el porcentaje de personal con discapacidad existente en la empresa y el equipo multiprofesional lo califique como apto para el puesto de trabajo que queda vacante cuando afecte al personal discapacitado.

Disposición Adicional Segunda: Plan de Estabilidad Laboral

La empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales.

La empresa realizará un estudio para determinar los puestos de trabajo y establecer qué puestos son permanentes o eventuales, aplicando así el tipo de contrato que mejor se adapte a esta situación, siempre dentro de la legalidad vigente.

Disposición Adicional Tercera: Condiciones Especiales de Ingreso

En el momento que haya puestos fijos vacantes a cubrir, en igualdad de méritos y cumpliendo la legislación laboral vigente, tendrán preferencia aquel personal que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual y cuyas evaluaciones sean óptimas.



Disposición Adicional Cuarta: Respeto Principio de Igualdad y Diversidad

Existe, a la firma del presente Convenio, un Plan de Igualdad con vigencia del año 2023 al año 2025.

Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo.

Disposición Adicional Sexta Adecuación de los anteriores Grupos Profesionales y Niveles a la actual clasificación profesional.

ANTERIOR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				ADECUACIÓN CON NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
GRUPO PROF.	SECCIÓN	NIVEL	PUESTOS/PROCESOS ANTERIOR CONVENIO		GRUPO PROF.	SECCIÓN NIVEL
TÉCNICO MOD		· N1 · N1 · N2 · N3 · N2	· 1er año · Envasado · Envasado Desarrollo · Aux. Fábrica · Paletizado	→	MOD	N1
TÉCNICO MOD		· N3 · N4 · N4 · N4 · NR	· Molinero-Vegetales · Maquinista C · Llenadora y L14 · Ayudante Nidos · Chocolatero (no incluido en el CC anterior)	→	MOD	N2
TÉCNICO MOD		· N5 · N5 · N6 · N6 · N3	· Maquinista B · Maquinista B (Nidos) · Maquinista A · Ayudante prensas · Ayudante Extrusor	→	MOD	N3
TÉCNICO MOD		· N6	· Extrusionador y prensista	→	MOD	N4
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	· N1		→	MOI	MTO N1
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	· N2		→	MOI	MTO N2
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	· N3		→	MOI	MTO N3
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	· N4		→	MOI	MTO N4
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	· N5		→	MOI	MTO N5
TÉCNICO MOI	Cadena de Suministro	· N1 · N2		→	MOI	CDS N1
TÉCNICO MOI	Cadena de Suministro	· N3 · N4		→	MOI	CDS N2

ANEXOS

Anexo I: Tablas Salariales:

A: Tablas salariales de 1 de enero de 2022 a 12 de junio de 2022

B: Tablas salariales de 13 de junio de 2022 a 31 de diciembre de 2025

Anexo II: Vestuario

Anexo III: Compensación Preaviso artículo 12

Anexo IV: Grados de Parentesco



ANEXO I: TABLAS SALARIALES DE 1 DE ENERO DE 2022 A 12 DE JUNIO DE 2022**TABLA SALARIALES
DEL 01/01/2022 AL 12/06/2022**

SALARIOS POR NIVELES	Salario base Diario/mes x 455 d/15	Salario Base Anual	Salario Base Hora	Hora extra	Plus nocturnidad
G Profesional Producción MOD					
Técnico MOD N1	37,21 €	16.928,80 €	9,62	19,24 €	11,16 €
Técnico MOD N2	37,71 €	17.156,49 €	9,75	19,50 €	11,31 €
Técnico MOD N3	38,20 €	17.378,89 €	9,87	19,75 €	11,46 €
Técnico MOD N4	39,37 €	17.911,79 €	10,18	20,35 €	11,81 €
Técnico MOD N5	39,85 €	18.130,81 €	10,30	20,60 €	11,95 €
Técnico MOD N6	41,16 €	18.729,17 €	10,64	21,28 €	12,35 €
Técnico MOD N7	46,76 €	21.276,16 €	12,09	24,18 €	14,03 €
Técnico MOD N8	56,79 €	25.840,64 €	14,68	29,36 €	17,04 €
G Profesional MOI					
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>					
Técnico CSU N1	39,37 €	17.911,79 €	10,18	20,35 €	11,81 €
Técnico CSU N2	39,85 €	18.130,81 €	10,30	20,60 €	11,95 €
Técnico CSU N3	41,16 €	18.729,17 €	10,64	21,28 €	12,35 €
Técnico CSU N4	46,76 €	21.276,16 €	12,09	24,18 €	14,03 €

PLUS Y OTROS CONCEPTOS	Importe
Complemento Ad Personam	39,48 €
Complemento Nocturnidad	4,80 €
Plus Turnicidad A	3,15 €
Plus Turnicidad B	0,71 €
Plus Fin de Semana	72,91 €
Plus Festivo	78,11 €
Plus Festivo "Fuera Turno"	58,59 €
Plus Especial Mando	3,41 €
Horas de Formación	11,87 €

AYUDA ESCOLAR	Importe
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	75,29 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	81,56 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	143,34 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	210,94 €
CF Grado Superior (18 y más)	339,40 €
Universidad	520,59 €
Ayuda Desplazamiento	217,48 €

CONVOCATORIA BOLSA DE HORAS (€/hora)	Importe
Convocadas hasta 31/diciembre	5,23 €
Convocadas año siguiente	7,57 €



ANEXO I: TABLAS SALARIALES DE 13 DE JUNIO DE 2022 A 31 DE DICIEMBRE DE 2025**TABLA SALARIALES
DEL 13/06/2022 AL 31/12/2025**

NUEVOS NIVELES	Salario base Diario/mes x 455 d/15	Salario Base Anual	Hora normal SVB	Hora normal SEE	Hora extra SVB	Hora extra SEE	Plus nocturnidad (Nuevos)
MOD N1	33,64 €	15.306,12 €	8,70 €	8,62 €	17,39 €	17,24 €	6,73 €
MOD N2	34,76 €	15.816,12 €	8,99 €	8,91 €	17,97 €	17,81 €	6,95 €
MOD N3	36,33 €	16.530,12 €	9,39 €	9,31 €	18,78 €	18,62 €	7,27 €
MOD N4	38,12 €	17.346,12 €	9,86 €	9,77 €	19,71 €	19,53 €	7,62 €
CSU 1	38,12 €	17.346,12 €	9,86 €	9,77 €	19,71 €	19,53 €	7,62 €
CSU 2	39,47 €	17.958,12 €	10,20 €	10,11 €	20,41 €	20,22 €	7,89 €
MTO 1	37,23 €	16.938,12 €	9,62 €	9,54 €	19,25 €	19,07 €	7,45 €
MTO 2	40,35 €	18.360,00 €	10,43 €	10,34 €	20,86 €	20,68 €	8,07 €
MTO 3	44,84 €	20.400,00 €	11,59 €	11,49 €	23,18 €	22,97 €	8,97 €
MTO 4	51,56 €	23.460,00 €	13,33 €	13,21 €	26,66 €	26,42 €	10,31 €
MTO 5	56,04 €	25.500,00 €	14,49 €	14,36 €	28,98 €	28,72 €	11,21 €

PLUS Y OTROS CONCEPTOS	Importe	
Complemento Ad Personam	40,27 €	*No aplica
Complemento Nocturnidad	4,80 €	*No aplica
Plus Turnicidad A	3,21 €	
Plus Turnicidad B	0,72 €	
Plus Fin de Semana	74,37 €	
Plus Festivo	79,68 €	
Plus Festivo "Fuera Turno"	59,76 €	
Plus Especial Mando	3,48 €	*No aplica
Horas de Formación	12,10 €	

AYUDA ESCOLAR	Importe
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	75,29 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	81,56 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	143,34 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	210,94 €
CF Grado Superior (18 y más)	339,40 €
Universidad	520,59 €
Ayuda Desplazamiento	217,48 €
CONVOCATORIA BOLSA DE HORAS (€/hora)	Importe
Convocadas hasta 31/diciembre	5,34 €
Convocadas año siguiente	7,72 €



ANEXO II: VESTUARIO

Se Anexa el Vestuario definido sujeto a modificaciones en años posteriores en virtud de cambios de las normas de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria o normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el personal indefinido de la Empresa, por Departamento y con carácter anual, se entregará lo siguiente:

CC CEREALTO VENTA DE BAÑOS (*)											
	ALMACÉN y AUXILIARES		PRODUCCIÓN		MANTENIMIENTO		OFICINAS	CMP		ENCARGADOS	
	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS
PANTALÓN	2 (1 de verano y 1 de invierno)		2		3			2		2	
CAMISETAS MANGA LARGA	3		3		5			4		2	
CAMISETAS MANGA CORTA										2	
SUDADERA	1		1 (Alternando 1 año sudadera y otro chaleco)		1			1		1	
ANORAK		1				1			1		1
COFIA	2		2		2		2	2		2	
BATA							1				

Adicionalmente en acta anexa y con validez para 2022-2025 se incluirían las siguientes particularidades:

Excepciones:**VB3:**

- Se suprime la manga larga en los colectivos de producción, mantenimiento, encargados y CMP, por las condiciones climatológicas existentes en las fábricas. A mantenimiento se le entregan 2 camisetas de manga larga y 3 de manga corta, y al resto todas de manga corta.
- Se mantiene la manga larga para el personal de logística dado que sus condiciones ambientales de trabajo son muy diferentes.
- Se entregará Sudadera y Anorak con carácter bienal al personal que se encuentre realizando sus funciones en la llenadora de boxes dado las condiciones climatológicas existentes en invierno en esa zona.
- Se hará entrega a los paletizadores de una cazadora.

VB4:

- Se entregará a los técnicos de mantenimiento y al personal de logística ropa térmica dada las temperaturas existentes.
- Se mantiene el uso de manga larga tanto para mantenimiento como para logística.
- Se hará entrega al personal de logística y mantenimiento de un anorak con carácter bianual.

VB2:

Se hará entrega al personal de mantenimiento de mallas térmicas.

(*) Personal de nueva incorporación dos equipos completos.

El personal de nueva incorporación tendrá la obligación de conservar los equipos completos que se le entreguen ante nuevos llamamientos. Calzado de seguridad: reposición según necesidad

ANEXO III: COMPENSACIÓN PREAVISO ARTÍCULO 12

Preaviso 7 d	Preaviso 6 d	Preaviso 5 d	Preaviso 4 d	Preaviso 3 d	Preaviso 2 d	Preaviso 1 d	Día 0	Importe		
DC RLT							Día inicio Sistema 6 ó 7 días	5,40 €	1 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A	
	DC RLT							10,80 €	2 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A	
		DC RLT						16,20 €	3 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A	
			DC RLT					21,60 €	4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A	
				DC RLT				29,70 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (1 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)	
					DC RLT			37,80 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (2 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)	
						DC RLT		45,90 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (3 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)	
DC RLT=		Día de Comunicación a la RLT								



ANEXO IV: GRADOS DE PARENTESCO**> 1º GRADO**

- PADRES DEL TRABAJADOR/A
- HIJOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
- CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A
- PADRES DEL CÓNYUGE

> 2º GRADO

- ABUELOS DEL TRABAJADOR/A
- HERMANOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
- NIETOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
- HERMANOS DE CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A
- ABUELOS DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A

> 3º GRADO

- TÍOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
- BISABUELOS DEL TRABAJADOR/A
- SOBRINOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
- BISABUELOS DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A
- TÍOS DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A

