

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Froneri Iberia, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Froneri Iberia, SL. Código convenio número 01100081012012.

ANTECEDENTES

El día 24 de agosto de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 28 de julio de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Froneri Iberia, SL, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 30 de septiembre de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo Froneri Iberia, SL
Centro de trabajo de Araia
2021-2022-2023-2024-2015

Sección primera: disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación en la empresa Froneri Iberia, SL, en su centro de trabajo de Araia.

Artículo 2. Ámbito personal

Se registrará por este convenio colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a. Los cargos de alta dirección, gobierno y consejo.
- b. Los pertenecientes a los grupos de equipos de gestión, mandos intermedios, jefaturas de turno, y resto de personal cuyo salario es de tratamiento individual y no está recogido en las tablas salariales anexas (anexo I) en lo relativo, exclusivamente, a retribuciones, por cuanto que siguen un sistema de determinación salarial diferente al establecido en este convenio colectivo.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 3 meses, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

El convenio seguirá vigente en su parte normativa hasta que se firme uno nuevo.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su comisión paritaria con una antelación mínima de 30 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) o, en su caso, a la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

Artículo 4. Ámbito de negociación

Estarán solamente legitimados para negociar el presente convenio colectivo los representantes de los/as trabajadores de la fábrica de Araia. El ámbito de negociación será el centro de trabajo de Araia.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantía

5.1. Consideración global.

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

5.2. Compensación.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

5.3. Absorción.

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

5.4. Garantía personal.

Ningún/a trabajador/a podrá resultar lesionado/a en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo.

Artículo 6. Comisión paritaria

Esta comisión tiene por finalidad velar por la correcta aplicación del presente convenio y entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas por convenio y desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

Estará compuesta por 10 miembros, 5 como representación de la parte social y otros 5 representantes de la dirección. Cada representación sindical o grupo podrá ser asistida por un asesor como máximo, con voz, pero sin voto.

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada comisión paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

La comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes, avisando con un plazo de 10 días, entregando el orden del día y acompañando escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Los 10 días sirven para que las partes vengan con los temas preparados y así poder tomar las decisiones oportunas.

Para que los acuerdos de la comisión tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de los miembros de cada representación.

Para resolver las discrepancias que puedan producirse en el seno de la comisión paritaria del presente convenio, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el PRECO – Acuerdo interprofesional para la Solución de Conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca- en conciliación o mediación.

De los acuerdos adoptados se suscribirá el acta correspondiente. El acta de la paritaria será entregada al comité con los temas tratados en el plazo de 10 días.

Artículo 7. Solución de conflictos

Si no hubiera acuerdo en los procesos de negociación sobre inaplicación del régimen salarial y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el PRECO - Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca-, en conciliación o mediación.

Sección segunda: organización del trabajo.

Artículo 8. Organización técnica y práctica

8.1. Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, de temporada, la empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción.

Los trabajadores y trabajadoras, en los períodos de baja producción, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que les corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no les perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su educación, ni suponga discriminación del trabajador/a. La empresa informará previamente de estos cambios al comité de empresa.

Durante el tiempo en que haya trabajadores y trabajadoras destinados a otros puestos de trabajo, por no existir trabajo de su especialidad, no debemos sustituir esta posición con otro trabajador/a de otro puesto de trabajo diferente, salvo acuerdo entre las partes o situación más beneficiosa para el primero/a. Además, se rotará de forma equitativa entre los trabajadores y trabajadoras del mismo puesto afectados por esta medida.

8.2. La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, siguiendo para ello el procedimiento que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo

La empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal.

Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el adaptado a las peculiaridades de la industria.

Procedimiento para efectuar las valoraciones:

1) Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la empresa, con la participación de los miembros del comité de empresa que este órgano designe.

2) Se realizará una revisión anual de aquellos puestos que se soliciten.

3) Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo se realizarán en el modelo y forma establecida haciendo constar las razones en que se basa su petición de revisión.

4) Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto, para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el especialista de valoración y, en su caso, por los miembros del comité, pasarán a la Dirección, haciendo llegar una copia de la misma al comité de empresa, e informando al interesado.

Artículo 10. Movilidad funcional

1) Cuando un/a trabajador/a realice funciones correspondientes a un grupo profesional o puesto de trabajo superior al que le corresponde, se le abonará la retribución correspondiente a la función que efectivamente desempeñe tomando en consideración las horas efectivamente trabajadas.

2) Cuando por necesidades de la empresa, el/la trabajador/a realice funciones correspondientes a un grupo profesional o puesto de trabajo inferior al suyo, se le abonará la retribución correspondiente al grupo profesional o puesto al que pertenezca.

3) En el caso de que la petición de un trabajo de grupo profesional o puesto de trabajo inferior sea cursada por el/la propio/a trabajador/a, se le abonará la retribución correspondiente al grupo profesional o puesto inferior solicitado.

Artículo 11. Vacantes y puestos de nueva creación**10.1 Definiciones.**

A los efectos de lo dispuesto en este artículo se tendrán en consideración las siguientes definiciones:

1) Puesto nuevo.

Es puesto nuevo aquel que no consta en la relación de puestos de trabajo de fábrica. Esta relación se actualizará y entregará al comité de empresa anualmente, en caso de que hayan existido cambios.

No se considerará puesto nuevo aquél que cambie de denominación, pero mantenga la misma misión y tareas, pudiendo añadirse o eliminarse tareas.

Tampoco se considerará puesto nuevo aquél al que se le amplíen funciones o se le modifiquen algunas de ellas.

El puesto nuevo será susceptible de valoración a partir de los 6 meses desde su creación. En el supuesto de que, como consecuencia de dicha valoración, se identifiquen diferencias de nivel, se abonará al trabajador/a que lo ocupe la retribución correspondiente a ese nuevo nivel, abonándosele, si las hubiere, las diferencias retributivas que pudieran existir desde que ocupó el puesto nuevo.

2) Fusión de puestos.

Es fusión de puestos aquel puesto que se constituye por organización del trabajo de la totalidad o parte de las tareas de dos o más puestos de trabajo.

El criterio para el orden será la antigüedad en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta los cambios de puesto que hayan tenido los/as trabajadores/as. Si los cambios de puesto fueron voluntarios se tomará la fecha actual de antigüedad en el puesto, en caso contrario se tomará la antigüedad del puesto anterior.

En caso de igual antigüedad en el puesto, prevalece la antigüedad en la empresa.

3) Mismo puesto.

Es mismo puesto aquel puesto al que se le añaden y/o quitan tareas, así como aquél al que se le cambia de denominación, pero mantiene la misma misión y tareas, pudiendo añadirse o eliminarse tareas.

La relación de puestos se actualizará y entregará al comité de empresa cuando se produzcan cambios.

10.2 Cobertura de vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes se cubrirán, en lo posible, en el interior de la empresa, excepto si la ausencia de un/a candidato/a capacitado/a justifica que se acuda al exterior.

La promoción interna se potenciará y por ello se tratará de seleccionar candidatos que posean el potencial preciso para promocionar.

Cuando cualquier departamento precise cubrir un puesto vacante, el jefe del mismo se pondrá en contacto con el departamento de recursos humanos con el fin de iniciar el proceso de cubrir la vacante.

Si existen puestos de trabajo amortizados en algún departamento, la Dirección puede considerar la no publicación de una determinada vacante si entiende que las personas que ocupaban puestos de trabajo amortizados reúnen los requisitos establecidos para cubrirla. De ser este el caso, la vacante será cubierta, previa información al comité de empresa, por el/la citado/a trabajador/a.

Conocidas las necesidades de contratación, la empresa publicará en el tablón de anuncios la vacante o puesto de nueva creación a cubrir, señalando la misión principal, título del puesto, retribución, nivel de conocimientos requerido, referencia a los títulos académicos que los supongan, naturaleza de las pruebas a efectuar, fecha de las pruebas y cuantos datos se consideren de interés para esclarecer la convocatoria.

La publicación en el tablón de anuncios se realizará con un mínimo de una semana de antelación a los exámenes. Podrán realizarse todas las convocatorias en un sólo escrito. Sin embargo, aunque la convocatoria vaya en un mismo escrito, la apertura de las pruebas se hará siguiendo la secuencia establecida en cada caso.

Todas las personas interesadas en el anuncio y que deseen mayor información sobre el mismo, incluso las del propio departamento que cubre la vacante, deben, durante dicho proceso, ponerse en contacto con el departamento de recursos humanos, sin que para ello tengan que consultar necesariamente a su jefe.

Para realizar la selección se establecerá en cada caso una comisión integrada por tres miembros: el jefe/a de recursos humanos, otro designado libremente por la empresa según el puesto a cubrir y un tercero nombrado a propuesta del comité, si así lo desea.

Se realizarán las pruebas para el puesto de trabajo a cubrir entre los/las candidatos/as que se hayan presentado debiendo ser alguna de ellas teórica y/o práctica en relación al puesto de trabajo y que sea objetiva y cuantificable. Resultará elegido aquel/aquella candidato/a que obtenga más puntuación en las pruebas realizadas. A igualdad de resultados primará la antigüedad en la empresa en los puestos nuevos y en las vacantes de puestos existentes primará la antigüedad en el puesto.

La cobertura de vacantes indefinidas por fijos discontinuos se regirá, específicamente, por lo establecido en el anexo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 12. Contratación inicial del personal

12.1 La contratación inicial de una persona se realizará por la empresa con respeto a las normas de carácter legal existentes.

12.2 Se establecen los siguientes períodos de prueba, en la primera incorporación de todo el personal, para cada uno de los grupos profesionales de la tabla retributiva:

1, 2 y 3	3 meses
4	2 meses
5	1 mes

Cuando un/a trabajador/a sea promocionado/a a un nuevo puesto correspondiente a un grupo profesional superior o a otro puesto distinto dentro del mismo grupo, se acuerda un período de prueba de un mes, en cuyo transcurso, tanto la empresa como el/la trabajador/a pueden decidir libremente continuar o volver al puesto anterior con la retribución y tipo de contrato que le correspondía.

Es obligatorio que, durante este periodo, el/la nuevo/a trabajador/a permanezca en el puesto, en caso contrario, se dará por hecho que no ha superado el periodo de prueba.

Artículo 13. Fijos discontinuos, en adelante FD

13.1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se llevará a cabo llamando a cada persona a su puesto titular por riguroso orden de antigüedad en el mismo. Los llamamientos se efectuarán con 15 días de anticipación.

Mientras no sea llamado a su puesto titular, el personal será llamado a envasado por riguroso orden de antigüedad en la empresa. En el supuesto que renuncie a incorporarse a

envasado, no será llamado hasta que se precise cubrir su puesto de trabajo según el listado de llamamiento.

Con el objeto de evitar confusiones, en el momento de hacer los llamamientos, entre los distintos puestos de trabajo, se establece en el anexo 4 a este convenio, la aplicación práctica de la norma.

Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo se señalará en su convocatoria cómo se realizará su llamamiento en sucesivas campañas y se incluirá en el citado anexo.

13.2. La retribución será la correspondiente al puesto ocupado.

13.3. El trabajador/a fijo discontinuo devengará la antigüedad en función del tiempo efectivamente trabajado.

No obstante lo anterior, en cuanto a la antigüedad generada por los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos se estará al criterio jurisprudencial o legal vigente en cada momento, si fuera distinto de lo señalado en este punto.

13.4. La persona que teniendo obligadamente que acudir al llamamiento inicial no lo haga, perderá todos los derechos, salvo en los casos justificados legalmente.

13.5. La continuidad del llamamiento tiene carácter obligatorio para empresa y trabajador/a. El criterio de permanencia será el de antigüedad en el puesto titular.

13.6. El trabajador/a al que no se le haya ofrecido la continuidad de su llamamiento, deberá considerar finalizado su llamamiento.

13.7. Se entregará copia del censo al comité de empresa para que pueda verificar en el futuro el orden de llamamiento.

13.8. Para los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos con una antigüedad en la empresa superior a 25 años, se acuerda un periodo de contratación mínimo anual garantizado, salvo que existan situaciones de fuerza mayor que lo impidan, de 6 meses más las vacaciones devengadas durante el período de contratación.

Por fuerza mayor se entiende toda situación sobrevenida, imprevisible e inevitable, no imputable a la gestión de la empresa.

13.9. Todos los llamamientos que puedan producirse durante el año se llevarán a cabo por orden de antigüedad de las personas fijas discontinuas que no se encuentren prestando servicios para la empresa en el momento del llamamiento. De este modo cualquier persona fija discontinua que hubiera sido llamada anteriormente, y hubiera terminado su llamamiento, sería preferente para un nuevo llamamiento en el año con respecto a las demás personas con menor antigüedad que no estuvieran trabajando para la empresa.

En caso de que se produzca un llamamiento en el último trimestre del año sin cumplir el preaviso de 15 días establecido en el punto 13.1, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos podrán rechazar dicho llamamiento, si bien el tiempo de duración estimada de este llamamiento, que se comunicará mediante SMS, se considerará como período trabajado a efectos del plazo de 6 meses de garantía previsto en el párrafo anterior, salvo si el preaviso es menor a 7 días o el trabajador/a acredite necesitar 15 días por encontrarse empleado en otra empresa.

13.10. El trabajador/a fijo discontinuo que sea llamado a su actividad podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por las siguientes causas, debidamente justificadas:

a) Trabajo en otra empresa cuya duración sea superior al tiempo para el que previsiblemente sea llamado.

b) Por causas familiares y/o personales.

En ambos casos, la duración mínima será de dos meses y máxima de cuatro meses.

Todos los casos serán sometidos al visto bueno de la comisión de diálogo.

En el momento de su incorporación seguirá conservando su orden en el listado de llamamiento.

Este apartado aplicará también a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos en la continuidad del llamamiento.

13.11. El trabajador/a temporal que venga asistiendo al trabajo en la empresa durante los tres últimos años consecutivos, habiendo trabajado 120 días cada año o 360 en el cómputo de los tres años, adquirirá a partir del cuarto año la condición de fijo discontinuo, salvo que la normativa vigente en cada momento establezca un criterio más beneficioso para los trabajadores y trabajadoras. En el caso de los contratos por sustitución/interinidad, computarán los días efectivamente trabajados en cada contrato, con un máximo de 120 días de cómputo por contrato. En caso de contratos de interinidad de duración superior a 120 días, se computarán 120 días.

13.12. Desde el año 2021, los trabajadores y trabajadoras temporales (incluye a las personas con contrato de sustitución / interinidad) que cuenten con, al menos, 90 días de contratación en cada una de las últimas dos campañas consecutivas, optarán a partir de la tercera campaña a ser llamados de forma preferente en base a una lista de antigüedad de temporales, tomando como referencia a efectos de antigüedad la fecha de incorporación de la tercera campaña. La campaña de 2021 computará como primera campaña.

Artículo 14. Excedencias

14.1. Las excedencias voluntarias solicitadas y reconocidas con anterioridad a la firma del convenio colectivo 2011-2014 se regirán por la normativa anterior.

14.2. Las excedencias solicitadas y reconocidas tras la firma del convenio colectivo 2011-2014, y en adelante, se regirán por el artículo 46 Estatuto de los Trabajadores.

14.3. La reincorporación tras el disfrute de una excedencia voluntaria se regirá por lo siguiente, en consideración del derecho preferente en caso de existir vacante de igual o similar categoría:

14.3.1. Personal colaborador fijo:

A. Si existe una vacante de fijo, de igual o similar categoría a la del puesto del que salió, volverá como tal, esto es, sumar el tiempo de excedencia a la fecha de antigüedad que tenía antes del inicio del periodo de excedencia.

Ejemplo: fecha de antigüedad (15 de febrero de 1989); dos años de excedencia concedida; nueva fecha de antigüedad (15 de febrero de 1991).

B. Si no existe vacante de fijo pero sí de fijo discontinuo, se lo ofrecerá:

- Novación contractual a fijo discontinuo, siempre que exista una vacante de FD en ese puesto.

- Esperar a que salga plaza fija de su posición.

- Si la empresa tuviera certeza de que no surgirá la necesidad de contratar, podrá ofrecer el cese por amortización de puesto.

14.3.2. Personal colaborador fijo discontinuo.

Retornarán como fijos discontinuos, calculándose la nueva fecha de antigüedad en el momento en que termine la excedencia.

Para situarse nuevamente en las listas de llamamiento, se sumará el tiempo de excedencia a la fecha de antigüedad que tenía antes del inicio del periodo de excedencia.

Ejemplo: fecha de antigüedad (15 de febrero de 1989); dos años de excedencia concedida; nueva fecha de antigüedad (15 de febrero de 1991).

14.4. Se admitirá excedencia por otros motivos personales, que en ningún caso podrán consistir en la realización de algún tipo de actividad laboral por cuenta propia o ajena. Tendrá un año de duración, reserva de puesto de trabajo, no generará antigüedad y estará limitada a un número de 5 personas simultáneamente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia se ajustará al siguiente modelo:

D./D^a., trabajador/a de la empresa, con número de colaborador
....., titular del puesto de, solicito una excedencia por
motivos personales, recogida en el artículo 14.4 del convenio colectivo del centro de trabajo,
desde el día

Asimismo, autorizo a los integrantes de la comisión paritaria a examinar la vida laboral que entregue a la empresa a mi retorno, como justificante de no haber realizado ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena durante mi periodo de excedencia.

Firmado,

Araia, a de de

14.5. En cualquier caso el trabajador/a tendrá que haber solicitado su reincorporación previamente a la finalización del periodo de excedencia.

Sección tercera: retribuciones.

Artículo 15. Incrementos salariales

Los incrementos salariales para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, serán los siguientes:

- Año 2021: IPC real de 2021, siendo ya conocido, esto es, 6,5 por ciento. Las tablas salariales para 2021 serán las recogidas en el anexo I.

- Año 2022: IPC real de 2022.

- Año 2023:

- Si el IPC real de 2023 fuera mayor del 2 por ciento, el incremento salarial será el IPC real de 2023.

- Si el IPC real de 2023 fuera menor del 2 por ciento, el incremento salarial será del 2 por ciento.

- Año 2024:

- Si el IPC real de 2024 fuera mayor del 2 por ciento, el incremento salarial será el IPC de 2024.

- Si el IPC real de 2024 fuera menor del 2 por ciento, el incremento salarial será del 2 por ciento.

- Año 2025:

- Si el IPC real de 2025 fuera mayor del 2 por ciento, el incremento salarial será el IPC real de 2025.

- Si el IPC real de 2025 fuera menor del 2 por ciento, el incremento salarial será del 2 por ciento.

Los incrementos aquí recogidos serán consolidables.

Los incrementos pactados se aplicarán, tanto a la retribución salarial de las tablas de este convenio colectivo, como a la correspondiente a las condiciones ambientales, para todo el personal.

La retribución del personal se realizará por mensualidades iguales, independientemente del número de horas que se trabaje cada mes.

Para mayor claridad de la retribución correspondiente a cada puesto de trabajo, se establece una tabla de retribución por grupos/puestos, anexo 1.

Artículo 16. Complemento por antigüedad

Los aumentos periódicos por año de servicio ininterrumpidos, (CAS), se abonarán por jornada completa a todo el personal a razón de 444 euros brutos por quinquenio. Dicha cantidad se prorrateará en doce mensualidades.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Los complementos de julio, diciembre y participación en beneficios consistentes en una mensualidad de salario base más antigüedad, se prorratearán en las doce mensualidades.

Artículo 18. Complemento de trabajo nocturno

Para 2021 se establece un complemento de 2,63 euros por hora nocturna para todo el personal. Pasando de 4 horas de trabajo nocturno, la nocturnidad será abonada por todas las horas de la jornada diaria.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen, de manera obligada, más de la mitad de la jornada anual en turno de noche percibirán la cantidad de 1.555,76 euros año, la cual se percibirá prorrateada en doce mensualidades. El personal que por su puesto de trabajo venga obligado a trabajar en turno de noche de manera continua y realice una jornada inferior a la jornada anual percibirá la parte correspondiente del tiempo trabajado de dicha cantidad. Estos trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la transformación en tiempo de esta cantidad y del complemento.

Es incompatible con el plus de horas extraordinarias.

Artículo 19. Trabajo en domingos y festivos oficiales

Cuando sea necesario trabajar en domingos o festivos oficiales, se abonará la cantidad de 65,42 euros brutos por jornada superior a cuatro horas, y 32,71 euros brutos por jornada de hasta cuatro horas.

Es incompatible con el plus de horas extraordinarias.

Artículo 20. Pluses**a) Trabajo en puentes.**

Cuando se trabaje en dichas fechas por razones de calendario, la retribución de esos días se verá incrementada en un 20 por ciento.

b) Horarios excepcionales.

Se definen así los horarios en los que, sin ser nocturnos, se comienza a trabajar antes de las 6:00 o se termina después de las 22:00 horas.

Además del complemento por hora de trabajo nocturno percibirán un 15 por ciento sobre dichas horas exclusivamente.

Estos pluses son incompatibles con el plus de horas extraordinarias y podrán ser transformados en tiempo de descanso a solicitud del trabajador/a y atendiendo a las circunstancias de la producción.

Artículo 21. Diferencia en complemento de condiciones ambientales

Cuando se realice un trabajo en un lugar de la empresa que tenga unas condiciones ambientales diferentes a la correspondiente al puesto que esté desarrollando se percibirá, como valor de condiciones ambientales por el tiempo que se encuentre desarrollando el trabajo en ese lugar, el correspondiente al mismo, siempre que presente el formulario debidamente cumplimentado.

Artículo 22. Intervenciones programadas

Las personas que, por exigencias de su puesto de trabajo, deban realizar este servicio, no contemplado en el calendario anual, serán retribuidas con tiempo de transporte, mínimo de intervención e intervención complementaria.

El régimen de funcionamiento de las intervenciones programadas se establece en el anexo 2.

Artículo 23. Retenes

Tendrán la consideración de retenes los trabajadores y trabajadoras de mantenimiento que sean nominados para prestar un servicio, en caso de ser necesario, una vez finalizada su jornada de trabajo establecida en calendario.

La retribución de los retenes se efectuará por disponibilidad y por intervención. El régimen de funcionamiento se establece en el anexo 3.

Artículo 24. Complementos por enfermedad común y accidente de trabajo**24.1. Enfermedad común y accidente no laboral.**

La empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad necesaria para que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance el 75 por ciento del salario que el/la trabajador/a hubiera percibido en caso de no enfermar.

a) Personal fijo:

Hasta el 77 por ciento durante los primeros 15 días. A partir del día 16 percibirá hasta el 100 por ciento.

b) Personal fijo con carácter discontinuo, eventual, interino y por obra, etc.:

Hasta el 75 por ciento los primeros 11 días. A partir del 12 percibirá el 100 por ciento.

Para las incidencias provocadas por los supuestos de enfermedad, accidente, maternidad, permisos obligatorios retribuidos, ausencias autorizadas y demás circunstancias asimilables se computará el número de horas previstas trabajar en el calendario / horario de los trabajadores y trabajadoras temporales, según se recoge en el manual del control horario.

24.2. Accidente laboral.

La empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad necesaria para que, sumado a la prestación de la Mutua, alcance el 100 por ciento del salario que el/la trabajador/a hubiera percibido de no accidentarse.

En caso de accidente laboral, tanto el personal fijo, como el fijo discontinuo, eventual, interino, por obra o servicio, etc., se abonará el 100 por ciento desde el primer día.

Al trabajador/a accidentado durante la jornada laboral se le facilitará el correspondiente parte de accidente.

24.3. Hospitalización.

En caso de hospitalización percibirá, tanto el personal fijo, como el fijo discontinuo, eventual, interino, por obra, etc., el 100 por ciento, desde el primer día, en los casos de enfermedad y accidente de trabajo.

24.4. Período de cotización.

En el caso de enfermedad común, si el trabajador/a no acreditase un período de cotización a la Seguridad Social de 180 días dentro de los cinco años anteriores al hecho causante, como requisito necesario para efectuar el cobro de la prestación correspondiente de la Seguridad Social, la empresa sólo abonará la diferencia entre los importes señalados anteriormente y el que debiera haber percibido de la Seguridad Social si hubiese tenido la cotización requerida.

24.5. Duración del complemento.

El abono de estos complementos tendrá una duración máxima de 18 meses, siempre que se esté de alta en la empresa y en situación de incapacidad temporal.

No obstante, la empresa tendrá la facultad de comprobar en cada caso la veracidad de la situación de incapacidad temporal a través del servicio médico, reconociendo a los trabajadores y trabajadoras cuantas veces sea necesario. La negativa injustificada del trabajador/a a acudir a dicho/s reconocimiento/s implicará la suspensión del complemento.

Se abonarán los gastos de desplazamiento que se ocasionen al trabajador/a, cuando sea llamado por el médico durante el periodo que se encuentre de baja por enfermedad.

24.6. Enfermedad durante las vacaciones del personal fijo indefinido.

Se acuerda para los casos de enfermedad o accidente producido durante el período de vacaciones, fiestas de Navidad y Semana Santa que la empresa abone el complemento equivalente hasta alcanzar el 100 por ciento de la retribución que el/la trabajador/a percibía en el momento de enfermar o accidentar.

Si la enfermedad o accidente fueran previos, la empresa también abonará el complemento equivalente hasta el 100 por ciento de la retribución que el/la trabajador/a percibía en el momento de enfermar o accidentarse, pero si continuase la baja fuera de los citados períodos, se estará a las disposiciones generales.

Se acuerda también, para los casos de enfermedad o accidente laboral con hospitalización y para el período exclusivo de las vacaciones reglamentarias interrumpir dicho disfrute. El/la trabajador/a, en este caso y siempre que no exista un acuerdo diferente con la empresa, unirá a la fecha de alta médica el periodo de vacaciones que le quede por disfrutar.

La interpretación y resolución de los temas de naturaleza análoga o similar que pudieran plantearse se efectuará con el mismo espíritu que anima el párrafo anterior.

Sección cuarta: jornada y horarios.

Artículo 25. Jornada laboral anual

25.1 En el año 2021 será de 1.720 horas normales efectivas; Desde el 1 de enero de 2022 será de 1.712 horas normales efectivas.

25.2 La jornada anual se distribuirá de la manera establecida en el calendario anual. El calendario laboral general será entregado el 15 de noviembre y el calendario personal por puesto el 15 de diciembre.

25.3 Se consideran incluidas dentro de las horas normales efectivas al año, las interrupciones del trabajo por causas físicas, higiénicas y otras, reguladas en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

25.4 Los turnos de mañana, tarde, y noche, serán de 8 horas de presencia cada uno.

25.5 Para el personal de oficina o cuya jornada ordinaria/habitual sea partida, se acuerda que el horario de trabajo tiene carácter flexible, pudiéndose elegir, por parte del trabajador/a la hora de entrada y salida, entre las 07:30 y las 09:30 horas y entre las 16:30 y las 19:30 horas, respectivamente, respetando siempre el tiempo de obligada presencia en el puesto de trabajo, que es de 09:30 a 16:30 horas.

El tiempo para la comida será, para cada trabajador/a, de un mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas, y se habrá de realizar entre las 13:00 horas y las 15:00 horas.

Los viernes y vísperas de festivo, el tiempo de presencia obligatoria en el puesto de trabajo concluirá a las 14:00 horas.

25.6 En aquellos puestos de trabajo cuya actividad lo permita, se podrá optar a un programa de teletrabajo, conforme a la política establecida por la Compañía.

Artículo 26. Distribución irregular de la jornada**26.1 Trabajo en sábados para los años 2021 y 2022.**

Los colectivos que se requieren para la fabricación de un turno de producción estarán obligados a trabajar 7 sábados que vendrán establecidos en el calendario laboral y dentro del período de temporada.

Se considerará período de temporada el comprendido entre los meses de enero y julio, ambos inclusive.

Este trabajo se realizará en turno de mañana.

No se podrá fijar como sábado de calendario aquel sábado siguiente a un viernes festivo.

El descanso correspondiente a los sábados de calendario se disfrutará en baja temporada (preferentemente durante el último trimestre del año), conforme al calendario. Se procurará, en la medida de lo posible, que el disfrute se produzca en semanas completas.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos anteriores, la jornada será, con carácter general de lunes a viernes, salvo excepciones contenidas en el calendario.

Los sábados (excluidos los mencionados en el primer párrafo de este artículo, así como los recogidos en el artículo 27 de este convenio), domingos y festivos no se trabajará, excepto los calendarios especiales, donde quedará expresamente señalado, teniendo el descanso semanal en otros días de la semana.

26.2 Trabajo en sábados a partir del año 2023.

A partir del año 2023, desaparece el trabajo obligatorio en sábados. Como consecuencia de ello, se reducirá el importe de 1.200 euros del concepto condiciones ambientales, conforme a los importes establecidos en las tablas salariales.

De manera voluntaria, aquellos trabajadores y trabajadoras que lo deseen y se inscriban en la lista correspondiente, y siempre que se decida por parte de la empresa programar actividad para dichos días, y se cuente con el equipo mínimo necesario para trabajar un sábado de los denominados de calendario, podrán trabajar hasta 7 sábados, percibiendo la parte proporcional del importe de condiciones ambientales por trabajo en sábado que corresponda, esto es, 75 euros por sábado, con el debido día de descanso que ello comporte (día morado), y durante el periodo de temporada.

Con motivo de la eliminación de carácter general del trabajo en sábados de calendario a partir del año 2023, no cabrá utilizar la distribución irregular de la jornada del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para imponer el trabajo en sábados, domingos, y festivos, salvo los calendarios especiales.

Esta distribución irregular de la jornada en ningún caso podrá suponer variación en los calendarios de trabajo respecto a los días festivos o fines de semana (sábados y domingos).

Artículo 27. Días adicionales de descanso para 5º relevo

Los trabajadores y trabajadoras del 5º relevo tendrán los siguientes días de descanso adicionales, en función de los sábados, domingos, y festivos que trabajen cada año de vigencia del presente convenio colectivo:

— Si trabajan entre 30 y 35 sábados, domingos, o festivos: disfrutarán de un día adicional de descanso.

— Si trabajan entre 36 y 40 sábados, domingos, o festivos: disfrutarán de dos días adicionales de descanso.

— Si trabajan 41 o más sábados, domingos, o festivos: disfrutarán de tres días adicionales de descanso.

Artículo 28. Vacaciones

Serán de 30 días naturales, pero adaptadas al calendario laboral que se apruebe.

La base para el cómputo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Se disfrutarán, como regla general, entre la segunda quincena de agosto y el mes de septiembre.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituida por el salario base, complemento de actividad, complemento de condiciones ambientales y antigüedad.

Los/as trabajadores, desde el año en el que cumplan 50 años de edad, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones; a dos días desde el año en el que cumplan 53; a tres días desde el año en el que cumplan 56; y a cuatro días el año en el que cumplan 59 años de edad.

Desde el año que cumplan 60 años de edad los/as trabajadores tendrán derecho a 37 días naturales de vacaciones.

Artículo 29. Horas extraordinarias

29.1 La empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras están de acuerdo en que el primer objetivo es la eliminación de las horas extras normales.

29.2 Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada prevista en el calendario. En cualquier caso, las que superen las 9 horas de jornada diaria, salvo en los casos de horario flexible decidido voluntariamente por el trabajador/a que pueda superar dicha jornada diaria.

A efectos de su abono, se clasificarán en horas extraordinarias en día laborable y horas extraordinarias en día festivo.

Son horas extraordinarias en día laborable las que se realizan en días laborables, el sábado hasta las 2 de la tarde, y las realizadas en los denominados puentes.

Son horas extraordinarias en día festivo las realizadas en domingos y festivos oficiales, y sábados a partir de las 2 de la tarde.

Las horas extraordinarias en días laborables se abonarán con el 75 por ciento de incremento sobre la hora ordinaria. Las horas extraordinarias en día festivo se abonarán con el 100 por ciento de incremento sobre la ordinaria.

Podrán ser disfrutadas en descanso, a valor de 1,75, mientras no se supere los dos días de jornada en el año entre dicha transformación y la transformación de la nocturnidad.

29.3 Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, eventuales, interinos y por obra o servicio.

La liquidación de las horas extraordinarias de estos/as trabajadores se realizará exactamente igual que los fijos. No obstante, como consecuencia de la necesidad de adaptar su calendario/horario al personal fijo permanente, al final del periodo de contratación se realizará la comparación entre las horas ordinarias valoradas como de trabajo, con las que teóricamente debía haber realizado en el periodo considerado y el exceso se liquidará como extraordinarias, según se recoge en el manual de control horario.

Artículo 30. Interrupciones del trabajo por causas físicas, higiénicas y otras

Se ha considerado conveniente por el personal de la planta de Araia y por la empresa regular las interrupciones en el trabajo que de forma razonable se puedan producir para atender las necesidades físicas e higiénicas del citado personal y el descanso del bocadillo.

30.1 Naturaleza de las interrupciones.

Se contemplan las siguientes:

- a) Para ir a los servicios sanitarios.
- b) Para ir al servicio médico.
- c) Para cubrir las originadas por las visitas autorizadas.
- d) Otras que sean autorizadas.

30.2 Número de interrupciones.

- a) En jornada continuada: tres.

— La primera entre el inicio de la jornada y el período de descanso para el bocadillo, no pudiendo efectuarse en la primera hora del turno.

— La segunda el descanso para el bocadillo.

— La tercera entre el período de descanso para el bocadillo y el final de la jornada, no pudiendo efectuarse en la última hora del turno.

- b) En jornada partida: dos.

— La primera en la primera parte y la segunda en la segunda parte.

30.3 Tiempo estimado por cada interrupción.

- a) En jornada continuada: la primera y la tercera de 5 minutos y el descanso para el bocadillo de 15 minutos.

- b) En jornada partida: de siete minutos cada una.

El tiempo de interrupción especificado en los párrafos precedentes será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Sección quinta: permisos y licencias.

Artículo 31. Permisos retribuidos

Solicitando con la posible antelación y justificando debidamente, los/as trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a los siguientes permisos:

- a) Por matrimonio o por constitución de pareja de hecho debidamente acreditada en el registro oficial de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma que corresponda, 15 días naturales.

- b) Por muerte, enfermedad grave, intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos por consanguinidad o afinidad tres días naturales, ampliables hasta dos más cuando el trabajador/a tenga que realizar algún desplazamiento al efecto.

Por accidente grave u hospitalización o por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de las personas citadas en el párrafo anterior, dos días naturales ampliables hasta dos más cuando el trabajador/a tenga que realizar algún desplazamiento al efecto.

- c) Por traslado del domicilio, un día natural que podrá disfrutarse dentro de los 7 primeros días desde que se produzca oficialmente el traslado. Como medio de prueba del cambio de domicilio se presentará la baja en el censo del domicilio antiguo y el alta en el nuevo.

- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para todos los permisos ampliables por razones de desplazamiento, apartados b), c), se establece la siguiente escala:

- Hasta 400 km. de viaje de ida y vuelta, ningún día adicional.
- Desde 401 hasta 600 km. de viaje de ida y vuelta, un día adicional.
- Más de 600 km. de viaje de ida y vuelta, dos días adicionales.

Día natural es el día completo en que suceden los hechos físicos que dan origen a los permisos.

Dadas las dificultades que entraña la definición precisa de lo que se entiende por enfermedad grave, a los efectos de conceder permisos retribuidos, se acuerda aceptar el criterio que sobre este punto manifieste la empresa.

Artículo 32. Permisos por consultas médicas

32.1 Consideración.

Las salidas del trabajo para acudir a consultas de cualquier especialista serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que sea por prescripción médica.

Se considera permiso retribuido el tiempo empleado en asistir a la consulta del médico de cabecera cuando se trate de conseguir el volante para ir al especialista.

Las consultas al dentista serán retribuidas, en todos sus conceptos.

32.2 Justificación.

Ver el anexo 5.

Artículo 33. Permisos por exámenes

33.1 Los permisos para presentarse a exámenes en centro oficial, por cursar estudios o carrera profesional que aporten una cualificación que pueda contribuir al desarrollo profesional y promoción interna del trabajador/a en el seno de la empresa, en cualquiera de sus centros de trabajo, serán retribuidos con salario base, antigüedad y complemento.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados. Se incluyen los exámenes para la obtención del carnet de conducir.

33.2 En el caso de exámenes de promoción interna de la empresa, el tiempo empleado será por cuenta del trabajador/a si se hace fuera de la jornada, y por cuenta de la empresa si se hace dentro de la jornada de trabajo.

33.3 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, permisos que tendrán carácter de no retribuidos.

33.4 Se intentará que las personas que atiendan las visitas sepan euskera o que se complete la formación de alguna de ellas.

33.5 Se negociarán permisos individuales de formación para trabajadores y trabajadoras en activo.

Artículo 34. Permisos por malestares

Cuando estas situaciones se produzcan dentro del centro de trabajo, será suficiente la comunicación verbal al/la responsable de la sección, sin necesidad de justificar el hecho por escrito.

Para el resto de las ausencias, será necesario justificar el hecho por escrito o con la baja y alta oportunas.

*Sección sexta: seguridad y salud.***Artículo 35. Comité de seguridad y salud**

Está definido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estará compuesto por los delegados de prevención por una parte y por los representantes de la empresa en número igual a los delegados de prevención, de la otra.

Los representantes, tanto de la empresa como de los/as trabajadores, podrán ser alterados en la medida en que se considere conveniente.

Artículo 36. Prendas de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras las prendas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Cada persona es responsable de su equipo, y cuando una prenda se encuentre estropeada se le cambiará por una nueva, debiendo devolver la prenda en mal estado.

Cualquier prenda que falte deberá ser abonada por el/la interesado/a.

*Sección séptima: mejoras aportadas por la empresa.***Artículo 37. Ayuda por matrimonio**

Al trabajador/a de alta en la empresa, que contraiga matrimonio, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 208,03 euros.

La ayuda por matrimonio se abonará también a las parejas de hecho que formalicen e inscriban su unión conforme a los requisitos exigidos legalmente para las parejas de hecho.

Artículo 38. Premio de fomento a la natalidad

La empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo/a, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de 4.901,90 euros brutos. Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50 por ciento a cada uno.

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos que no estén de alta en la empresa en la fecha del nacimiento de cada hijo/a o en la fecha del certificado de adopción de un menor de tres años, recibirán en concepto de premio de fomento de la natalidad la cantidad de 2.352,39 euros brutos. Si ambos progenitores prestan sus servicios a la empresa se actuará, en cuanto a la forma de pago, de la manera prevista en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 39. Jubilación, invalidez y fallecimiento

1) En el momento de alcanzar la edad ordinaria de jubilación y acceder a ella, la empresa abonará la cantidad de 173,57 euros brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.603,55 euros brutos.

2) También se abonará esta ayuda a los trabajadores y trabajadoras que decidan jubilarse anticipadamente o que pasen a la situación de Incapacidad Permanente, al causar baja definitiva en la empresa, o al cónyuge del trabajador/a que fallezca, o en su defecto, a las personas que tuviesen derecho a la pensión de la Seguridad Social. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Todo/a trabajador/a que alcance la edad requerida legalmente para poder acceder a la jubilación parcial, podrá solicitar a la empresa que examine la posibilidad de acceder a ella estableciéndose un contrato de relevo para la persona que se incorpore en su lugar.

Las solicitudes deberán presentarse con 6 meses de antelación y se pondrán en conocimiento del comité de empresa. Los casos a analizar serán los correspondientes a la vigencia ordinaria del convenio y un año más.

Artículo 40. Obsequio lactancia

La empresa obsequiará a los hijos del personal, durante el primer año de vida, con 97,98 euros brutos al mes, mientras esté de alta en la empresa.

Artículo 41. Ayuda a personas con declaración de discapacidad

La empresa abonará la cantidad de 169,07 euros brutos mensuales al trabajador/a con hijos o familiares con declaración de discapacidad a su cargo. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación haya sido reconocida por el organismo oficial competente.

Artículo 42. Obsequio de Reyes/Olentzero

La empresa obsequiará a los hijos de los empleados, en edades comprendidas entre uno y doce años, con motivo de la festividad de Reyes/Olentzero, con la cantidad de 46,79 euros brutos, los cuales se abonarán en el mes de enero.

Artículo 43. Obsequio por años de servicio

La empresa obsequiará a su personal que cumpla quince, veinticinco, cuarenta o cincuenta años de servicio en la siguiente forma:

15 años: 150 euros brutos.

25 años: 1.650 euros brutos.

40 años: 2.131 euros brutos + 2.131 euros brutos.

50 años: 2.766,00 euros brutos + 2.766,00 euros brutos.

Artículo 44. Actividades culturales, deportivas y recreativas

La empresa subvencionará las actividades culturales, deportivas y recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.

Sección octava: faltas y sanciones.

Artículo 45. Faltas

Las faltas se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

1) Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros/as de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia a trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2) Son faltas graves las cometidas contra la disciplina en trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros/as o subordinados/as; simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando por él/ella; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

3) Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los/as compañeros/as y subordinados/as; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez y blasfemia habituales; la reincidencia en faltas graves en el término de un año.

4) Deberán ser comunicadas al comité de empresa todas las infracciones consideradas faltas graves o muy graves.

Artículo 46. Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo.
- 2) Por faltas graves: suspensión de empleo y haber de dos a cinco días, recargo hasta el doble de los años que este convenio establece para aumentos por años de servicios e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar al grupo profesional superior.
- 3) Por faltas muy graves: pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

Artículo 47. Transcendencia de las sanciones

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 48. Despidos motivados por motivos de salud

No se aplicarán despidos motivados por motivos de salud del/la trabajador/a. Concretamente, el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, según el cual, el contrato podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de las faltas de los doce meses anteriores alcance el 5 por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

Sección novena: actividad representativa y derechos sindicales.

Artículo 49. Derecho de reunión

Se estará a lo que sobre este derecho regula el Estatuto de los Trabajadores, con especial referencia a lo señalado en los artículos 77 al 81, ambos inclusive.

Se tendrá derecho a 4 horas de asamblea al año, con cargo a la empresa, sujeta a las siguientes condiciones:

El horario se establecerá previo acuerdo con la Dirección de la empresa, distorsionando lo mínimo posible la actividad productiva.

Si hay varios turnos se harán varias asambleas.

Si no se utilizan las horas de asamblea no se abonarán, sin embargo pueden agruparse en períodos de dos años consecutivos, que comenzarán en año par, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa puede abrir las asambleas con tiempo a su cargo.

— Los trabajadores y trabajadoras que ocupen los puestos citados a continuación, cuando como consecuencia de las arrancadas de las máquinas no puedan asistir a la totalidad de la asamblea de su turno, tendrán esa hora computada, a valor de hora normal, si acuden a la asamblea que realice el comité fuera de las horas de trabajo de todos estos trabajadores y trabajadoras:

- Frigorista.
- Electrónico/a.
- Técnico/a de líneas.
- Coordinador/a de línea.

Cuando se celebren reuniones organizadas por la empresa en las que se requiera la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a los representantes que sean fijos discontinuos y se encuentren en periodo de inactividad se les computará el tiempo dedicado como si de un fijo se tratase.

Artículo 50. Tiempo para funciones de representación del comité

La empresa estará a lo que marque la ley.

No obstante se establece que para la vigencia de este convenio el número de horas sindicales para los representantes del comité y Delegados Sindicales será de 30 horas al mes.

Estas horas podrán acumularse por cada sindicato, por los periodos que crean convenientes pudiéndolas coger cualquier miembro del sindicato que sea representante del comité o Delegado Sindical, con los siguientes requisitos:

1) Que la empresa no salga perjudicada en el número de horas, es decir que antes y después las horas sindicales como máximo sean las mismas.

2) Que se debe anunciar a la empresa la acumulación antes del mes en el que se vayan producir, de manera que permita a la empresa organizarse en consecuencia.

Por otra parte la empresa está dispuesta a pactar, con cada central sindical, caso a caso, otras acumulaciones siempre y cuando se cumpla lo antes establecido en el punto 1º de este mismo artículo y fijándose los plazos de preaviso según los casos.

Sección décima: disposiciones adicionales.

Artículo 51. Euskera

Se procurará promover la utilización del euskera en la señalización y rotulación de la empresa.

Artículo 52. Utilización del comedor

Se permitirá utilizar el comedor de la primera planta al personal que realice jornada partida, para tal fin, y durante las horas habilitadas para comer.

Artículo 53. Fundación Laboral San Prudencio

La empresa estará asociada a la Fundación Laboral San Prudencio durante la vigencia del convenio.

Sección undécima: disposiciones finales.

Artículo 54. Legislación subsidiaria

Para los conceptos no tratados en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

Artículo 55. Vinculación a la totalidad

1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2) Por lo tanto, si la Autoridad Laboral no aprobara alguna norma del mismo y, con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la comisión Negociadora, por lo que el convenio colectivo no entraría en vigor hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

Anexo 1
Tabla salarial 2021

COLECTIVO	GRUPO	PUESTO	RETRIBUCIÓN SALARIAL	RETRIBUCIONES CONDICIONES AMBIENTALES	TOTAL RETRIBUCIÓN
Especialistas I	1	Jefe de turno de mantenimiento	37.731,78	1.805,51	39.537,29
		Técnico/a de mantenimiento electrónico informático	33.931,46	1.805,51	35.736,97
Especialistas II	2	Jefe/a de turno de cámara	33.931,46	5.209,90	39.141,36
		Coordinador/a de cámaras y almacenes	33.931,46	3.318,60	37.250,06
		Frigorista	30.976,59	4.264,23	35.240,82
Coordinación y Técnicos/as I	3	Administrativa/o de compras	30.976,59	594,67	31.571,26
		Administrativa/o de finanzas	29.902,45	594,67	30.497,12
		Administrativa/o Supply Chain	32.865,84	594,67	33.460,51
		Administrativa/o de Recursos Humanos	30.976,59	594,67	31.571,26
		Almacenero/a	30.976,59	3.318,60	34.295,19
		Coordinador/a de líneas	30.976,59	1.805,51	32.782,10
		Responsable de pasteurización	30.976,59	3.318,60	34.295,19
		Técnico/a de calidad	28.211,81	1.805,51	30.017,32
		Técnico/a de líneas	30.976,59	1.805,51	32.782,10
		Carretillero-a/Reserva. Jefe/a de turno de cámara (1)	30.009,49	3.318,60	33.328,09
Coordinación y Técnicos/as II	4	Almacenero/a de mantenimiento	30.976,59	1.805,51	32.782,10
		Administrativa/o de administración	28.211,81	594,67	28.806,48
		Administrativa/o de expediciones	28.211,81	594,67	28.806,48
		Administrativo/a de producción	28.211,81	594,67	28.806,48
		Accounting & Administración	25.194,80	594,67	25.789,47
		Analista	28.211,81	1.805,51	30.017,32
		Auxiliar de laboratorio	28.211,81	1.805,51	30.017,32
		Auxiliar del grupo de aplicaciones	28.211,81	1.805,51	30.017,32
		Comodín A	28.211,81	3.318,60	31.530,41
		Comodín de laboratorio	28.211,81	1.805,51	30.017,32
		Limpieza de líneas	26.087,50	3.318,60	29.406,10
		Paso Mix-CIP-aromatizador/a	28.211,81	3.318,60	31.530,41
Operarios	5	Ayudante de almacén	22.893,75	3.318,60	26.212,35
		Aprovisionador/a	24.380,86	3.318,60	27.699,46
		Auxiliar de pasteurización	24.380,86	3.318,60	27.699,46
		Cargador/a de camiones	22.893,75	3.318,60	26.212,35
		Carretillero/a almacén	26.087,50	3.318,60	29.406,10
		Carretillero/a cámara	26.087,50	3.318,60	29.406,10
		Envasador/a	24.380,86	1.805,51	26.186,37
		Envasado/ayuda expediciones	24.380,86	1.805,51	26.186,37
		Gestión de residuos y limpiezas	24.380,86	3.318,60	27.699,46
		Limpieza dependencias	22.893,75	1.805,51	24.699,26
		Paletizador/a	24.380,86	4.264,23	28.645,09
		Polivalentes de fabricación	26.087,50	3.318,60	29.406,10

Anexo 2

Intervención programada

En este momento, se contemplan intervenciones programadas en los servicios siguientes:

- Calderas.
- Sala de máquinas.
- Bacteriología.
- Depuradora.

La característica fundamental de la intervención programada es que dicho trabajo está prevista su realización, pero no se conoce con exactitud la duración del mismo.

Este trabajo, se realiza fuera del calendario laboral correspondiente a cada persona y no se tiene en cuenta en el mismo.

La propuesta de su compensación tendrá los siguientes elementos:

- Tiempo de transporte.
- Mínimo de intervención.
- Intervención complementaria.

1. Tiempo de transporte.

Se dará a todas las personas una compensación de 30 minutos, equivalentes en su retribución horaria.

2. Mínimo de intervención.

Se compensará a todas las personas con una valoración mínima de una hora de su retribución horaria incrementada en un 100 por ciento cualquiera que fuera el tiempo de intervención.

3. Intervención complementaria.

Se dará una compensación de media hora equivalente de su retribución horaria por cada dicho período o fracción del mismo, a partir de la primera hora de intervención, incrementada en un 100 por ciento.

Anualmente se establecerán los servicios de intervenciones programadas, informando al trabajador/a de las fechas a realizarlos, sin especificar el horario.

Anexo 3

Servicio de retenes

Definición:

Retén es el/la trabajador/a del servicio de mantenimiento que, una vez terminada su jornada de trabajo, establecida en el calendario correspondiente, queda nominado para prestar un servicio de mantenimiento en caso necesario.

Personas que pueden solicitar el servicio de retén:

1. El responsable de mantenimiento en fábrica, en el momento en que se produzcan los hechos.
2. En ausencia del anterior, el jefe de turno, responsable de la planta en ese momento.
3. Si no estuvieran los dos anteriores, la solicitud del servicio la realizará el vigilante.

Obligaciones del retén:

1. Estar localizable por el servicio de vigilancia en la empresa permanentemente.
2. Realizar la intervención, si fuera necesario, en un tiempo máximo de 1 hora, a partir de recibida la comunicación.

El no cumplimiento de estas obligaciones dará origen a la aplicación de la normativa de faltas y sanciones de carácter laboral.

Derechos del retén:

Tendrán carácter doble: uno por disponibilidad y otro por intervención:

— Por disponibilidad: días laborables del calendario laboral de cada retén: 10,00 euros/día.

Días no laborables del calendario laboral de cada retén: 28,00 euros/día.

— Por intervención: se aplicará la misma normativa que para las intervenciones programadas.

Personas de mantenimiento afectadas por el servicio de retén:

Afectará a:

- Electricistas.
- Mecánicos.
- Frigoristas.

Anualmente se establecerán los servicios de intervenciones programadas, informando al trabajador/a de las fechas a realizarlos, sin especificar el horario.

Anexo 4
Llamamientos sucesivos del personal de campaña
 (desarrollo del artículo 13)

— Electricista	de entre:	- Electricista.
— Frigorista	de entre:	- Frigorista.
— Mecánico	de entre:	- Mecánico.
— Mantenimiento de líneas	de entre:	- Mantenimiento de líneas.
— Mantenimiento preventivo	de entre:	- Mantenimiento preventivo.
— Almacenero de mantenimiento	de entre:	- Almacenero de mantenimiento.
— Coordinador de línea	de entre:	- Coordinador de línea.
— Secretaria de control de pedidos	de entre:	- Secretaria de control de pedidos.
— Secretaria de laboratorio e I+D	de entre:	- Secretaria de laboratorio e I+D.
— Envasado/reserva carretillero	de entre:	- Carretillero.
— Carretillero	de entre:	- Envasado/reserva carretillero.
— Envasado/Reserva secretaria	de entre:	- Carretillero.
Expediciones	de entre:	- Envasado/Reserva secretaria.
— Envasado-aprovisionador cámara	de entre:	- Expediciones.
— Secretaria de compras	de entre:	- Envasado-aprovisionador cámara.
— Secretaria de expediciones	de entre:	- Secretaria de compras.
— Control de calidad	de entre:	- Secretaria de expediciones.
— Auxiliar de laboratorio	de entre:	- Control de calidad.
— Ayudante de laboratorio	de entre:	- Auxiliar de laboratorio.
— Ayudante de pasteurización	de entre:	- Ayudante de laboratorio.
— Ayuda de pasteurización	de entre:	- Ayudante de pasteurización.
	de entre:	- Ayuda de pasteurización.

— Trabajos varios de pasteurización	de entre:	- Trabajos varios de pasteurización.
— Paso Mix-CIP	de entre:	- Paso Mix-CIP.
— CIP manual noche	de entre:	- CIP manual noche.
— CIP automática noche	de entre:	- CIP automática noche.
— Paso de mix-aromatizador	de entre:	- Paso de mix-aromatizador.
— Envasado	de entre:	- Envasado.
— Comodín A	de entre:	- Comodín A.
— Comodín B	de entre:	- Comodín B.
— Control depuradora y calderas	de entre:	- Control depuradora y calderas.
— Trabajos varios mantenimiento/Reserva	de entre:	- Trabajos Varios mantenimiento/Reserva.
— Depuradora y calderas	de entre:	- Depuradora y calderas.
— Carretillero de amaise	de entre:	- Carretillero de amaise.
— Carretillero de almacén	de entre:	- Carretillero de almacén.
— Chofer furgoneta/Varios servicios	de entre:	- Chofer Furgoneta/Varios servicios.
— Limpieza de líneas	de entre:	- Limpieza de líneas.
— Preparación de pedidos	de entre:	- Preparación de pedidos.
— Ayudante de almacén	de entre:	- Ayudante de almacén.
— Limpieza de dependencias	de entre:	- Limpieza de dependencias.
— Limpieza de fábrica	de entre:	- Limpieza de fábrica.
— Limpieza de suelos	de entre:	- Limpieza de suelos.
— Envasador/Ayuda de expediciones	de entre:	- Envasador/Ayuda de expediciones.
— Preparación de pedidos.		- Preparación de pedidos.
— Cargador de camiones.		- Cargador de camiones.
— Envasador/Ayuda de almacén	de entre:	- Envasador/Ayuda de almacén.
— Envasador/Rva-Ayuda Paso de Mix	de entre:	- Envasador/Rva-Ayuda Paso de Mix.
CIP/Aromatizador		- CIP/Aromatizador.
— Técnico mantenimiento electrónico	de entre:	- Técnico mantenimiento electrónico.
— Almacenero	de entre:	- Almacenero.
— Controlador	de entre:	- Controlador.
— Jefe/a equipo trabajos varios	de entre:	- Jefe/a equipo trabajos varios.
— Responsable pasteurización	de entre:	- Responsable pasteurización.
— Administrativa registro horario	de entre:	- Administrativa registro horario.
— Analista	de entre:	- Analista.
— Cocinera	de entre:	- Cocinera.
— Comodín de laboratorio	de entre:	- Comodín de laboratorio.
— Secretaria dirección	de entre:	- Secretaria dirección.
— Secretaria expediciones	de entre:	- Secretaria expediciones.
— Secretaria ingeniería	de entre:	- Secretaria ingeniería.
— Secretaria producción	de entre:	- Secretaria producción.
— Auxiliar I + D	de entre:	- Auxiliar I + D.
— Analista II	de entre:	- Analista II.
— Aromatizador	de entre:	- Aromatizador.
— Aprovisionador	de entre:	- Aprovisionador.
— Recogida basuras	de entre:	- Recogida basuras.
— Telefonista	de entre:	- Telefonista.
— Trabajos varios mantenimiento noche	de entre:	- Trabajos varios mantenimiento noche.
— Limpieza máquinas y accesorios	de entre:	- Limpieza máquinas y accesorios.
— Paletizador	de entre:	- Paletizador.
— Vigilante	de entre:	- Vigilante.
— Cargador de camiones	de entre:	- Cargador de camiones.
— Ev/Rev Adm control horario	de entre:	- Ev/Rev Adm control horario.

Anexo 5**Forma de justificar los permisos retribuidos y ayudas por matrimonio, natalidad y otros****Artículo 32 Permisos retribuidos****1. Caso de muerte.**

Para poder acogerse a los derechos, deberá presentar un documento firmado en el que deberá figurar: persona fallecida, grado de parentesco, día de fallecimiento y lugar de fallecimiento.

2. Caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica.

Para poder acogerse a los derechos, deberá presentar un justificante emitido por el centro asistencial donde deberá figurar: nombre del enfermo, fecha de asistencia, sello y firma del centro o servicio médico.

En los casos que se produzca un desplazamiento del lugar de trabajo y para acogerse a la ampliación de permisos, deberá presentar un justificante probatorio, (ejemplo: billete de desplazamiento, factura hotel o residencia, justificante de gasolina emitido en la localidad o lugar próximo,...), debiendo indicar los km. del desplazamiento.

Artículo 33 Permiso para consultas médicas

El permiso retribuido deberá ser justificado mediante el modelo Justificante empresa u otro similar, debiendo ser completado el nombre del titular, fecha, horario de entrada y salida, así como los datos correspondientes a Especialista, Planificación Familiar o Medicina General, según casos, debiendo estar sellado y firmado por el Servicio Médico correspondiente.

La persona afectada, al solicitar el permiso de su jefe/a correspondiente, se pondrá de acuerdo con él sobre la hora de inicio de la ausencia y la hora de regreso con carácter orientativo.

El tiempo necesario, tanto para el transporte propio como para el transporte público, se estimará de una forma razonable en función del medio empleado y los horarios existentes.

Artículo 38/39 Ayuda por matrimonio y ayuda por natalidad

Para la percepción de la ayuda, será preciso entregar fotocopia del libro de familia.

Anexo 6**Cobertura de vacantes indefinidas por fijos discontinuos**

Cuando se produzca una vacante en un puesto indefinido a tiempo completo, los trabajadores y trabajadoras FD ostentarán un derecho preferente para la cobertura de dicha vacante (respecto a la contratación externa) de acuerdo al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Definición de vacante: se entenderá por vacante a estos efectos la necesidad de la empresa de ocupar un puesto de trabajo indefinido, a jornada completa. Esto podrá comprender dos situaciones:

- Baja en la empresa de un trabajador/a indefinido, a tiempo completo, cuyo puesto de trabajo se mantenga, y cuyo puesto no sea cubierto por otro trabajador/a indefinido a tiempo completo que sea reubicado.

- Creación de un nuevo puesto de trabajo indefinido a tiempo completo, que no sea cubierto por un trabajador/a indefinido a tiempo completo que sea reubicado.

- En los supuestos de ocupación por un trabajador/a reubicado del puesto del trabajador/a que cause baja, si el puesto del trabajador/a reubicado quedase vacante en los términos de

este acuerdo, se le aplicarán las condiciones de cobertura preferente por fijos discontinuos recogidas en este acuerdo.

- Todas las vacantes a las que se refiere este precepto serán publicadas para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, incluido el detalle de los requisitos exigibles.

- El trabajador/a FD que quiera optar al puesto deberá cumplir con los requisitos de la vacante a ocupar.

- Los puestos vacantes de este acuerdo no podrán ser cubiertos mediante ETT o contratación externa temporal, salvo que no exista un candidato FD que reúna los requisitos exigidos.

- Cuando el candidato interno FD opte a una vacante de la posición que haya venido ocupando habitualmente, primará el criterio de más antigüedad para acceder al puesto.

- Cuando existan varios trabajadores y trabajadoras FD que reúnan los requisitos para acceder a la vacante interna, siendo ésta distinta a la posición que se ocupa en la actualidad, la empresa seleccionará al FD para la cobertura de la vacante en base a criterios objetivos, esto es mayor formación y mayor experiencia. En todo caso se evitarán criterios arbitrarios para la elección de los trabajadores y trabajadoras en caso de igualdad de condiciones, procurando acudir al mayor número de criterios objetivos que sea posible identificar para la elección del FD a convertir.

- El trabajador/a FD que rechace la incorporación a uno de estos puestos perderá el derecho preferente a ocupar nuevas vacantes en el futuro, pasando a ocupar el último lugar de preferencia entre los FD para el acceso a estos puestos a tiempo completo.

- Los trabajadores y trabajadoras FD recibirán la misma formación que los trabajadores y trabajadoras fijos a tiempo completo de su puesto de trabajo habitual. Dicha formación se impartirá en el momento en que sea necesaria para el trabajador/a FD (normalmente deberá ocurrir en el momento de su incorporación).

- Siempre que la empresa necesite contratar personal para cubrir necesidades temporales de trabajo (mayor volumen, cargas excepcionales, interinidades, etc.), contratará al personal fijo discontinuo por orden de antigüedad con contrato fijo discontinuo. Cuando la necesidad de contratación temporal desaparezca, el fijo discontinuo de menor antigüedad del turno correspondiente causará baja. No se recurrirá a la contratación externa temporal, salvo que en el puesto necesitado no existan fijos discontinuos por contratar.

- Para cubrir las ausencias puntuales por permisos varios se realizarán contratos interinos, a los que también se llamará por orden de antigüedad.

- Para cubrir las reducciones de jornada se realizarán contratos interinos.