

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

13971 *Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vega Mayor, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Vega Mayor, S.L.» (código de convenio n.º 90015702012005), que fue suscrito con fecha 20 de agosto de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de octubre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

TEXTO DEL VII CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE «VEGA MAYOR, S.L.» DE MILAGRO (NAVARRA)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal, territorial y funcional.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores/as por cuenta ajena que prestan sus servicios para la Empresa «Vega Mayor, S.L.», tanto en el Centro de Trabajo de Navarra como los centros de Madrid, Valencia y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo tendrá una duración de dos años, extendiéndose su vigencia desde la firma del presente convenio, hasta el 31 de diciembre de 2013, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

Artículo 3. *Denuncia.*

La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá cumplir con las siguientes reglas:

a) La parte que denuncia lo notificará a la otra u otras dentro de los tres últimos meses del último año de vigencia, y en el escrito de denuncia se concretarán las propuestas de modificación.

b) Cuando se denuncie una materia que tenga una duración determinada, o los anexos, la parte que denuncia deberá notificarlo por escrito a la otra dentro del último mes del período de vigencia, expresando la propuesta de modificación.

c) Potestativamente, la parte o partes denunciantes darán traslado de la denuncia a la Autoridad Laboral.

Las partes acuerdan que denunciado el convenio por cualquiera de las partes este mantendrá su vigencia en todo su contenido hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 4. *Efectos.*

El presente Convenio colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

El presente Convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la empresa y, trabajadores/as comprendidos en los ámbitos señalados.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) Entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley.

e) Intervención en la solución de discrepancias en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo, previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores que pertenecen a los sindicatos firmantes del convenio y tres representantes de la empresa.

3. Funcionamiento.—Se designará un secretario, con su respectivo suplente que recibirá los asuntos, cursará las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificará y publicará los acuerdos que adopte la comisión.

Una vez sometida a examen la discrepancia se procederá a convocar y, citar, a los miembros de la Comisión.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días naturales a partir de su presentación, los asuntos sometidos a la Comisión.

En el caso de que surjan discrepancias en el seno de dicha comisión, se instará procedimiento de conciliación y mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, quedando suspendido el plazo para resolver desde la presentación de la solicitud de conciliación y reanudado el plazo para resolver al día siguiente hábil de celebrado el acto de conciliación.

Se entenderá cumplido el requisito de sometimiento previo a la Comisión Paritaria si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria anualmente, igualmente, la Comisión Paritaria deberá ser convocada siempre que así sea requerida, a iniciativa justificada por la mayoría de los integrantes de cualquiera de las representaciones que la componen.

Toma de acuerdos.—La Comisión Paritaria resolverá mediante decisión adoptada por mayoría simple.

Las posturas mantenidas en el seno de la Comisión Paritaria serán reflejadas en el acta.

Las resoluciones adoptadas serán remitidas para su conocimiento a los interesados.

Tanto los representantes de los trabajadores como la empresa podrán designar libremente asesores para asistir a las reuniones, de manera ocasional o permanente, que tendrán voz pero no voto, en cuantas materias sean de su competencia.

4. **Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.**—Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que suscite con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

La mecanización, progresos técnicos o de organización no podrá producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de los trabajadores/as.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 7. *Disposición general.*

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios/as cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio colectivo serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejan.

Sección 1.ª Por su función

Artículo 8. Grupos de clasificación.

El personal al servicio de la Empresa afectada por este Convenio colectivo, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Mandos, técnicos y personal de apoyo: es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

2. Personal de producción. Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores/as, que con la formación necesaria, realizan trabajos típicos de su especialidad sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento de acuerdo con su nivel.

Se crea el Comité de Seguimiento y Control de la aplicación de la normativa en relación a los Grupos Profesionales. Estará compuesto por un Representante de cada sección sindical firmante del Convenio y por la parte Empresarial con el mismo número de miembros.

Sección 2.ª Definiciones

Artículo 9. Niveles profesionales del grupo mandos, técnicos y personal de apoyo.

– Director/a de Área: Puesto que, bajo las directrices marcadas por la Dirección General, es responsable de la definición de políticas y planes de actuación de su Área, así como de dirigir y coordinar su implantación conforme a la estrategia de negocio emanada del Comité de Dirección, en el que participa como miembro permanente del mismo, con el fin de asegurar la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía y los resultados de negocio.

– Jefe/a Departamento: Puesto que, bajo las directrices marcadas por un Director/a de Área, es responsable de dirigir y coordinar el departamento bajo su responsabilidad, así como organizar los recursos disponibles para la consecución de los objetivos asignados a la misma. Énfasis en gestión (Departamento, recursos, dirección actividades, objetivos).

– Técnico: Puesto que, bajo las directrices marcadas por un Directivo/a o un Manager, es responsable de supervisar y/o realizar las actividades técnicas, administrativas, de comercialización o promoción, ligadas a los procesos del departamento al que pertenece. Énfasis en supervisión/realización de actividades técnicas.

– Gestor Punto de Venta: Desarrolla su actividad en función de los objetivos marcados por un Manager o Técnico en acciones comerciales en clientes activos. Es el responsable último del punto de venta en el área asignada.

– Oficial de Soporte: Es la persona con conocimientos, cualificación y competencias propias exigidas para el puesto de trabajo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, pero con cierta autonomía, cumple las responsabilidades asignadas a su puesto y ejecuta las funciones propias de su puesto, ya sean técnicas específicas de un oficio, administrativas o de gestión de procedimientos de su departamento. Dependerán y estarán supeditados a las instrucciones de su responsable.

– Personal Base: Corresponde al que se dedica a las labores propias de un administrativo que, con autonomía limitada, siguiendo las directrices de su superior y siendo supervisado por éste, se dedica dentro de las oficinas a operaciones administrativas de poca complejidad y en general, a las puramente mecánicas. Podrán realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, pero relacionadas con la gestión administrativa.

Incluye la reposición en los centros de los clientes del producto.

Artículo 10. *Niveles del grupo de personal de producción.*

– Jefe/a de equipo: Además de las funciones básicas y generales de su puesto de trabajo, asume y se responsabiliza de la coordinación del turno en la zona encomendada del proceso industrial con alta autonomía, conocimientos y formación, coordinando a todo el personal a su cargo y siguiendo las directrices de su superior.

Gestiona y dirige al personal a su cargo y es responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina, política de recursos humanos, medio ambiente, y producción en la zona que coordina.

Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicadas en la empresa en los procesos industriales, tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en la zona que coordina y/o en el mantenimiento de primer nivel.

Propone y/o implanta las posibles mejoras técnicas que puedan aplicarse dentro del proceso industrial.

– Supervisor/a: Fabricar la parte del pedido diario encomendada a su turno y zona de fábrica, asegurándose del cumplimiento de las normas de calidad, de gestión de riesgos laborales y cualquier otra norma o procedimiento aplicables durante la fabricación de los productos. Mantener el orden y la limpieza necesarios para el buen desarrollo de las tareas encomendadas a su zona.

Son personas que tienen un alto nivel de autonomía en el trabajo de su turno de fabricación y zona de responsabilidad, pero deben reportar habitualmente a su responsable de turno o/y zona.

– Conductor/a de línea de Selección: Bajo la supervisión de su responsable, pero con suficiente autonomía, responsabilidad, experiencia, calidad, conocimiento y rendimiento adecuado, coordinan las actividades y las personas de cualquiera de las líneas de selección.

Conocen y realizan adecuadamente las distintas operaciones y tareas, manejan y ajustan todas las máquinas de su línea (incluida la visión) para obtener un adecuado rendimiento, y proponen e implantan mejoras técnicas u organizativas de los procesos de producción.

Tienen conocimientos de las herramientas informáticas que se utilizan en los procesos productivos de la empresa para selección.

– Gestor/a de materiales o almacén: Realizar la recepción, el control de calidad y los consumos de los materiales auxiliares así como la previsión del pedido de materiales necesarios o realizar el registro de los datos de las entradas e inspección de recepción de cada lote de materia prima, registrar los datos de trazabilidad de cada proveedor, comprobar las existencias en CMP, revisar el orden de descarga de los camiones.

– Especialista: Son operarios/as que con responsabilidad, experiencia, calidad y rendimiento adecuado, conocen, realizan y practican todas las operaciones y tareas propias de los puestos de trabajo, y conocimiento del manejo de la maquinaria asignada al puesto de trabajo.

Tienen conocimientos a nivel de usuario de los sistemas y/o herramientas informáticas que se utilizan en los procesos productivos de la empresa.

Tienen la formación y conocimientos adecuados para el desempeño de todas las tareas propias de los puesto de trabajo equivalentes, pudiendo trabajar tanto individualmente como en equipo y bajo la supervisión de sus superiores, con relativa autonomía.

Pueden supervisar las tareas de un equipo de personas de menor nivel de responsabilidad en un proceso industrial.

– Auxiliar de Producción: Son puestos en los que se ejecutan con destreza y rapidez, trabajos concretos y determinados de su puesto de trabajo, desarrollando sus tareas bajo supervisión y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se dan. Tienen la formación y conocimientos adecuados para realizar las tareas propias del puesto. Pueden utilizar maquinaria de manejo sencilla.

– Aspirante: Son operarios/as que están en un proceso de formación o aprendizaje en los puestos de trabajo dentro los procesos de producción.

El tiempo máximo en el que podrá estar un trabajador adscrito como aprendiz será de un año, siempre y cuando haya adquirido las competencias necesarias para los puestos de trabajo.

Artículo 11. *Norma subsidiaria.*

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

Sección 3.ª Por su modalidad de contratación

Artículo 12. *Tipos.*

Los contratos del personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, o bajo otra cualquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas o las disposiciones legales vigentes.

Artículo 13. *Duración.*

En los casos de contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos que prevé el artículo 15, párrafo B), del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen que los plazos en él señalados se amplían al máximo que permite la legislación vigente.

Sección 4.ª

Artículo 14. *Nivel de aspirante.*

El nivel retributivo de aspirante tendrá un salario que será el 90% del salario de la categoría de Auxiliar Obrero/a.

El tiempo máximo que un trabajador/a podrá estar asignado a esta categoría será de 1 año.

Las personas que se incorporen a la Empresa con el nivel retributivo de Aspirante recibirán el premio establecido en las tablas en un solo pago, si tras permanecer 12 meses como aspirante, continúan en la empresa 18 meses después de su incorporación. Si antes de los doce meses posteriores a su incorporación el aspirante ascendiera a la categoría de Esp. 1.ª, el pago de esta cantidad será proporcional al tiempo como aspirante.

Mientras existan personas en dicha categoría la empresa se compromete a:

- No contratar personal a través de ETT para las laborales de producción ordinaria.
- Para el personal de producción limitar la contratación eventual a la necesaria y suficiente para cubrir vacaciones.
- En el momento en el que un «Aspirante» pasara a desempeñar tareas del nivel de auxiliar obrero durante el primer año, su remuneración será la correspondiente a dicha categoría.

Sección 5.ª Contratos Fijos Discontinuos

Artículo 15. *Contratación de trabajadores Fijos Discontinuos.*

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo constituye en «Vega Mayor, S.L.» una modalidad específica, que se adapta a las características de la actividad, debido a la condición perecedera de las materias primas utilizadas, así como a la actividad en

determinadas épocas y momentos del año como consecuencia de una producción que en ocasiones esta sujeta a un consumo mayor o menor de los productos transformados.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de «Vega Mayor, S.L.», al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la Empresa, al permitir descargar la plantilla en períodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores/as, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

Es por ello que, de una parte la Representación Legal de «Vega Mayor, S.L.» y, de otra la Representación Legal de los Trabajadores/as de la empresa citada suscriben, al amparo del Artículo 82.1 y 82.2 del Estatuto de los Trabajadores el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo Fijo Discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores/as Fijos Discontinuos, los trabajadores/as de «Vega Mayor, S.L.» contratados para la realización de trabajo cuya ejecución pudiese ser de mayor o menor carga en la actividad en función del volumen normal de actividad de la empresa y épocas o momentos de la misma. Este volumen de actividad puede tener como consecuencia que no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tengan la consideración de laborales.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de «Vega Mayor, S.L.», que también viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias, en la recepción de los pedidos de productos transformados y en la pronta caducidad de los mismos, derivándose de estos condicionantes su actividad productiva de carácter irregular, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal externa responda única y exclusivamente a circunstancias excepcionales.

Artículo 16. *Regulación del contrato Fijo Discontinuo.*

1. El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en «Vega Mayor, S.L.» a todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajo fijos y no siempre repetidos diariamente en la actividad normal de la empresa. A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los Fijos Discontinuos de «Vega Mayor, S.L.», puedan prestar sus servicios, se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

2. El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en «Vega Mayor, S.L.», contendrá las siguientes menciones:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato.
- La indicación del periodo en el que se va a desarrollar la actividad o actividades.
- La determinación de la jornada y el horario de trabajo en las condiciones establecidas en el Convenio colectivo de «Vega Mayor, S.L.» (Firmar el Calendario Laboral).
- La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio colectivo de «Vega Mayor, S.L.».

Artículo 17. *Orden de llamamiento.*

1. Cada trabajador/a fijo discontinuo pertenecerá a una sección. Los diferentes turnos de trabajo están compuestos por equipos y cada trabajador/a fijo discontinuo pertenece a uno de ellos y por tanto estará sujeto al calendario aplicable a éste.

El orden de llamada será el de la fecha de alta en la empresa, dentro del puesto, de la sección y equipo al que pertenezca.

La fecha aproximada de llamamiento para una nueva campaña se incluirá en cada notificación de finalización de la campaña anterior. Únicamente en los casos en los que la

reincorporación vaya a producirse en una fecha distinta a la notificada, el llamamiento se efectuará por teléfono dos días antes a la incorporación inicialmente prevista.

El trabajador/a Fijo Discontinuo de «Vega Mayor, S.L.» deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

Una vez sea efectivo el inicio de la jornada laboral diaria de los trabajadores/as fijos discontinuos, la empresa se compromete a garantizar una duración mínima de la jornada de trabajo de:

- 6 horas ininterrumpidas para el personal que trabaja en turno de mañana.
- 6 horas ininterrumpidas para el personal que trabaja en turno de tarde.
- 3 horas ininterrumpidas para el personal que trabaja en turno de noche.

Esta duración mínima será de aplicación para todo el personal fijo discontinuo con independencia del tipo de turno en el que trabaje.

Así mismo los trabajadores/as Fijos Discontinuos no podrán ser sustituidos por ningún trabajador/a bajo cualquier modalidad de contratación. Los trabajadores/as Fijos Discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

2. La Empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo de antigüedad del personal Fijo Discontinuo una vez al año en el mes de enero, publicándolo en el tablón de anuncios durante un plazo no inferior a 30 días para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo.

Una copia de este Censo será entregada al Comité de Empresa y a los Delegados/as Sindicales. Así mismo se adjuntará copia de este censo en el Convenio colectivo.

3. En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento n.º 7 y n.º 8, el trabajador/a Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

4. El trabajador/a Fijo Discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 48 horas, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

5. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores/as Fijos Discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores/as Fijos Discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

6. Serán causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador/a y de la empresa (sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido):

- Los accidentes atmosféricos.
- La paralización de los transportes o medios de distribución.
- La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable al empresario.
- En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores/as.

7. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador/a tenga en el censo de llamamiento cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que

estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

8. Cuando se prevea un periodo de inactividad completa de lunes a viernes la comunicación de dicha circunstancia al trabajador/a será realizada el viernes anterior.

9. Los trabajadores/as Fijos Discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden establecido en el segundo párrafo del punto 1. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador/a si éste supone una interrupción superior a 48 horas sino se comunicará en el trabajo de forma verbal.

10. La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador/a Fijo Discontinuo al término del periodo de prestación de servicios cuando vaya a ser superior a 48 horas, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

11. El personal con contrato Fijo Discontinuo de «Vega Mayor, S.L.», percibirá sus retribuciones bajo la modalidad de salario hora global, en cuyo caso este incorporará la totalidad de conceptos retributivos en la proporción adecuada.

12. Los trabajadores/as Fijos Discontinuos de «Vega Mayor, S.L.», en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a los puestos de trabajo de Fijo Continuo que se acuerden con la Dirección de la Empresa. Así mismo tendrán derecho a ocupar por orden de antigüedad las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en la Empresa, por cualquier causa.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores/as.

Este periodo de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá.

El empresa y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados en la empresa.

Artículo 19. *Ascensos.*

El régimen de ascensos del nivel de Especialista se sujeta a las siguientes normas:

Las vacantes se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de los niveles inferiores y siempre que aquellos o quienes les correspondan estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con quince días, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos.

Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones

establecidas en este Convenio para cada nivel profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

La Dirección se compromete a que, siempre que sea posible, realizará los ascensos mediante un sistema de pruebas objetivas e informará de los mismos al Comité de Empresa.

Artículo 20. *Procedimiento.*

La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente/a y dos trabajadores/as de nivel no inferior a la de las vacantes a cubrir, designados por el Comité de Empresa, quienes de mutuo acuerdo elaborarán el programa de materias que se exigirá en los exámenes.

En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Artículo 21. *Liquidación.*

El personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado/a podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso: Grupo Mandos, Técnicos y personal de apoyo y niveles Jefe de Equipo y Supervisor/a: Un mes.

Resto de niveles: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha liquidación de preaviso:

- No podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.
- La empresa descontará del finiquito los días de falta de preaviso.

CAPÍTULO V

Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Artículo 22. *Jornada.*

Durante toda la vigencia del convenio, la jornada laboral anual será de 1.743 horas de trabajo efectivas, incluyéndose, para el personal de mano de obra directa, dentro de la jornada laboral anual, las horas de trabajo correspondientes a días festivos si los hubiera.

La jornada laboral establecida será de aplicación a todo el personal de «Vega Mayor, S.L.», estando plenamente vigentes los acuerdos en su día alcanzados con el personal Técnico Administrativo, en relación al desarrollo de la Jornada Laboral anual.

Con carácter general, la Jornada de viernes para Mandos, Técnicos y Administrativos finalizará a las 15,00 horas siempre y cuando se cumplan los servicios mínimos definidos en cada Departamento. Se aplicará asimismo para los Técnicos dicha finalización de jornada las vísperas de festivos, cuando lo permitan, las necesidades del servicio y se haya completado la jornada establecida para dicho día.

Los Mandos, técnicos y Personal de Apoyo manteniendo el horario actual de 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:00 podrán tener la flexibilidad de entrar entre las 8 y las 9 de la mañana, emplear para comer entre cuarenta y cinco minutos y hora y media entre las 13:30 y las 15:00 horas y salir entre las 17:15 y 18:30. Así mismo podrán comer los viernes en la empresa estableciendo su hora de salida a las 15:30.

El tiempo empleado para comer no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Los Mandos, Técnicos y personal de apoyo disfrutarán de jornada intensiva del 15 de junio a 15 de septiembre. Esta jornada intensiva se hará efectiva desde la fecha de firma del presente convenio.

Para los niveles Especialista, Auxiliar Obrero y Aspirante, la retribución de las horas correspondientes a «Días Festivos», incluirá el denominado «Plus Festivo», calculado de esta manera:

$$PF. = H.E.F. - H.N.$$

Donde HEF es el valor de la hora extra festiva recogida en las tablas salariales actualizada con el incremento establecido en el presente convenio y HN es el valor de la hora normal del presente convenio.

La empresa podrá distribuir irregularmente una bolsa de horas equivalente al 8% de la jornada anual que aplicará al personal fijo tanto de entre semana como del fin de semana.

La utilización de la bolsa de horas al alza o la baja se aplicará con los siguientes requisitos:

– Aplicación diaria respetando una garantía de 6 horas diarias de lunes a viernes y de 7 horas para el fin de semana.

El criterio será por orden de antigüedad y puesto, en el lugar en el que estés en el momento del envío a casa.

Se tendrá en cuenta también si el trabajador/a tiene menos de 8 horas debidas para poder ir acumulando jornadas completas.

Estos criterios deben hacer equitativo el número de horas entre los trabajadores/as.

– O aplicación por días completos.

– O las posibles ampliaciones de jornada como máximo a 9 horas.

La regulación de la compensación será potestad de la empresa bajo los siguientes parámetros:

– Lunes a viernes:

- Alargar la jornada diaria en una hora.
- Mediante la eliminación del 50% de los días de ajuste de calendario.
- Realización de turnos especiales (normalmente sábado mañana) fuera de la jornada establecida en calendario por necesidad de producción. En este caso, el precio de trabajar el sábado será hora normal + plus de sábado.

La comunicación para trabajar se realizará con 24 horas de antelación.

– Fin de semana:

- Fijo: Bolsa de hora a trabajar de lunes a jueves.

La regulación de la bolsa de horas será anual, en año natural, y si al finalizar el período resultase un defecto de horas no trabajadas por los empleados, no se descontarán del salario, salvo en los supuestos indicados en el párrafo siguiente.

El trabajador/a que sea llamado a recuperar horas de la bolsa y no pudiera asistir por motivos de tener otro trabajo o por coincidir con un evento, deberá presentar el justificante oficial correspondiente. En este caso, la empresa guardará estas horas para ofrecerlas en otro momento del año.

Si al finalizar el año, no se hubiera podido ofrecer al empleado/a la recuperación de las mismas o el trabajador/a, aun habiendo sido ofertadas, no hubiera podido recuperarlas, éstas se descontarán en la nómina del mes de Enero del año siguiente a precio del año en el que se devengaron.

Artículo 23. *Ampliaciones.*

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la Empresa podrá por circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, determinar la continuación voluntaria de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias.

El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo de doce horas.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, con sujeción a los límites de la normativa para jornadas especiales.

Los supervisores que prestan servicios de lunes a viernes que por razones de servicio deban hacerlo el fin de semana, podrán, a su elección, cobrar dichas horas o sustituirlas por el descanso equivalente retribuido incluyendo adicionalmente el plus de fin de semana.

Artículo 24. *Organización de la Jornada.*

Será facultad de la empresa la organización en los centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos, turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 25. *Turno Fin de Semana.*

El turno de Fin de Semana estará compuesto por personal voluntario, Fijo y Fijo Discontinuo.

Dicho Turno, para el personal de selección y embolsado, se realizará en viernes y domingo.

La jornada de trabajo será de 9 horas diarias de trabajo efectivo en garantizándose a los Fijos- Discontinuos 7 horas de trabajo diario, y 8 horas diarias en cada uno de los 5, 6 o 7 festivos.

Para los fijos discontinuos, las horas no realizadas en su turno, serán acumuladas en una «bolsa» de horas.

La Dirección de la Empresa, cada mes, podrá ofrecer a cada trabajador/a la realización de jornadas de trabajo de lunes a viernes compuestas por las horas acumuladas en la «bolsa».

Este ofrecimiento será obligatorio mensualmente siempre que un trabajador/a tenga acumulada en su bolsa un mínimo de 32 horas.

Cuando los trabajadores/as de fin de semana trabajen de lunes a viernes para reducir horas de bolsa, tendrán la misma regulación en cuanto a garantía de jornada y orden de llamamiento que los fijos discontinuos empleados en el turno rotatorio y de lunes a viernes, tal y como se define en el artículo 17 de este Convenio colectivo.

Si se trabajan dichas horas, se percibirán a precio hora de fin de semana, según Tablas Salariales; si se rechaza su realización, no se percibirá cantidad alguna y el trabajador/a perderá el derecho a que esas horas le sean nuevamente ofertadas.

Las horas no ofertadas tendrán continuidad en el tiempo y se retribuirán al precio del momento en el que se trabajen.

La retribución/hora correspondiente al Turno de Fin de Semana, es la fijada en las Tablas Salariales incorporadas al presente Convenio colectivo y cada año el precio de la hora se incrementará según los incrementos pactados en el mismo.

Para el personal fijo de fin de semana la retribución mensual será el número de horas a trabajar en el calendario del mes por el precio de la hora de fin de semana.

La empresa cotizará por los días del mes que del calendario anual se deriven.

El horario de entrada y salida de cada zona será el establecido en el calendario.

Artículo 26. *Jornada de lunes a viernes y jornada colectivos especiales de servicio.*

A) Jornada de lunes a viernes: Con carácter general, se desarrollará de Lunes a Viernes de cada semana. Se acuerda expresamente por las partes la eliminación del turno de noche en las zonas de selección y embolsado.

B) Jornada colectivos especiales de servicio: Con carácter general, se desarrollará en seis días semanales. Como compensación a este desarrollo de jornada se genera un ajuste de calendario cuyas fechas de disfrute pueden ser designadas por la empresa o elegidas por empleado/a siempre y cuando queden cubiertos los puestos mínimos.

En todo caso, se respetará en materia de descansos semanales, lo dispuesto tanto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, como en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de Septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

Por cada festivo trabajado, los trabajadores del Call Center y Oficinas de Expediciones tendrán derecho a:

- Un día de vacaciones y al cobro de un plus de festivo valorado en 34,67 euros brutos/día para 2012, o bien
- el cobro de ocho horas extras festivas.

Artículo 27. *Trabajo en circunstancias especiales.*

Las partes acuerdan la obligatoriedad de prestación de servicios en circunstancias especiales, teniendo dicha consideración las situaciones de averías, cortes de suministro eléctrico, problemas de transporte o circunstancias de índole meteorológica, no se considerará como «circunstancia especial» la situación de «exceso de pedido».

Cuando se produzca situación de «circunstancia especial» la Dirección de la empresa, en primer lugar, solicitará la presencia de personal voluntario y, si no los hubiere o no fuesen suficientes, ordenará la realización de prestación obligatoria de servicios en el turno que sigue al último de la semana o en el inmediatamente anterior al que da comienzo la semana, lo que comunicará a la representación legal de los trabajadores/as, y que no podrán superar tres jornadas anuales de trabajo efectivo por cada trabajador/a.

Las horas extras trabajadas en circunstancias especiales tanto de fijos como de fijos discontinuos, se cobrarán a precio de hora extra de sábado.

Artículo 28. *Hora extra de sábado:*

Serán consideradas horas extras de sábado las que cumplan simultáneamente los siguientes requisitos:

Para los niveles Especialista, Auxiliar Obrero y Aspirante:

- Que se produzca la prestación de servicios en sábado sin que corresponda según calendario dicha prestación de servicios.
- No haber tenido ausencia injustificada en la semana en la que se trabaja en sábado.
- Que en la semana en la que se produce la prestación de servicios en sábado la suma de horas trabajadas más horas de Permisos Retribuidos más horas de Permisos No Retribuidos completen la jornada semanal que le correspondería al trabajador.

Por cada hora trabajada en sábado, y hasta alcanzar las 40 horas semanales, (lo que se considerará la jornada ordinaria normal), se pagará al precio de la hora ordinaria más plus de sábado; y las horas trabajadas en sábado que excedan de las 40 horas semanales salvo las realizadas al amparo de la bolsa de horas del artículo 22 del presente convenio, se percibirán al precio establecido para la «hora extra sábado», indicado en Tablas Salariales.

Artículo 29. *Descansos durante la jornada.*

Para el personal que trabaje a turnos, los descansos en la jornada diaria de trabajo son un derecho individual y se distribuirán del siguiente modo:

- 15 minutos aproximadamente a mitad del turno.
- 10 minutos entre la hora de entrada del turno y el descanso de 15 minutos.
- 10 minutos entre el descanso de 15 minutos y la hora de salida del turno.

El momento de disfrute de los descansos dependerá de las circunstancias diarias de la producción y será gestionado por los mandos de producción.

Artículo 30. *Descanso semanal.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, en los términos establecidos legalmente y en los calendarios laborales acordados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, y que, como regla general, comprenderá la tarde de sábado y, en su caso, la mañana de lunes y el día completo del domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de ininterrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio de las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.
- e) Los trabajadores contratados para la prestación de su jornada en fines de semana y festivos, así como aquellos que su trabajo establezca como días laborables sábados y domingos.

Artículo 31. *Calendario-horario de trabajo.*

En cada centro de trabajo se indicará por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario horario.

Artículo 32. *Vacaciones.*

1.º El trabajador/a tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el artículo siguiente:

Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

Las horas de ajuste de calendario se compensarán mediante disfrute de vacaciones, no computándose dichas horas a efectos de percibo de retribución en cualquier tipo de plus.

La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- a) La Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) Una vez excluido el periodo del apartado anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.

c) Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo se compensará al trabajador/a de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.

d) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

e) Los servicios necesarios de las distintas Secciones o departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

f) La Dirección deberá definir una sistemática de asignación de vacaciones para los casos en los que el número de solicitudes por puesto y turno, exceda del número de vacantes por puesto o turno. Esta sistemática incluirá también los criterios de preferencia en la elección anual de vacaciones y la actualización anual de dichos criterios de preferencia.

A los efectos indicados anteriormente, cada año, la Dirección entregará al Comité de Empresa para su revisión unos criterios de asignación de vacaciones. El objeto de esta revisión es garantizar que la sistemática elaborada por la Dirección cumple los requisitos definidos en los puntos anteriores.

2.º El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador/a conozca las fechas que les corresponden antes del 28 de febrero de cada año. Este requisito sólo será aplicable a las vacaciones cuyo disfrute tenga lugar entre los meses de marzo y diciembre.

3.º Las licencias retribuidas no serán objeto de deducción a efecto de vacaciones. En ningún caso, las vacaciones podrán ser canjeadas por ningún tipo de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador/a cause baja en el transcurso de un año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Los trabajadores/as eventuales y temporales percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

4.º Las vacaciones son un derecho que se genera incluso durante los períodos de IT y el ajuste de calendario no, por lo que en ningún caso, la situación de IT dará derecho a la recuperación de los días de ajuste de calendario.

a) En los supuestos de baja maternal y con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar se disfrutarán de los días de vacaciones pendientes de disfrutar comenzando al día siguiente del alta maternal.

b) En los supuestos de otras ITs, si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponden el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las fechas de disfrute de vacaciones, que pudieran quedar pendientes para cada trabajador/a, serán señaladas 50% por la empresa y otro 50% por el trabajador/a afectado, garantizando en todos los casos el cumplimiento de los criterios de vacaciones que, cada año, defina la empresa.

Artículo 33. *Retribución vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales. Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos y todo ello correspondiente a 30 días.

Durante el periodo Vacacional (no durante el periodo de ajuste de calendario), se percibirá el Plus de Nocturnidad en aquellos casos en los que el trabajador/a le corresponde venir a trabajar en turno de noche y esté de vacaciones.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo.

Artículo 34. *Vacaciones y su retribución de Fijos-Discontinuos.*

Los trabajadores/as fijos discontinuos, percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones incluida dentro del precio hora.

CAPÍTULO VI

Artículo 35. *Licencias retribuidas, permisos y excedencias.*

Avisando con la suficiente antelación, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, podrá ausentarse del trabajo con derecho al percibo del salario, en la cuantía que más adelante se detalla, por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

Matrimonio: Quince días naturales. El trabajador tendrá que presentar el acta matrimonial. En el caso del personal de fin de semana: dos fines de semana consecutivos.

Fallecimiento familiar: Tres días laborales en caso de muerte de familiar hasta segundo grado tanto en línea de consanguinidad como de afinidad. Estos permisos se ampliarán a 4 días laborales por razón de distancia cuando el hecho se produzca a más de 200 km de la localidad donde resida el trabajador/a.

El comienzo de los días laborales coincidirá con día del hecho causante si no se ha trabajado ese día, en caso haber trabajado el permiso comenzará al día siguiente. En el caso del personal de fin de semana: Dará derecho a los dos siguientes días laborales desde la fecha del fallecimiento. Si el fallecimiento se produce en sábado o domingo y el trabajador/a se marchase del turno, el tiempo que reste hasta la finalización de la jornada, se computará como permiso retribuido.

Accidente o enfermedades graves u hospitalización (el parto tendrá consideración de hospitalización): De padres/madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge o hermanos/as, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, entendiéndose como tal cuando al familiar se le hospitalice por más de un día.

– 3 días laborales si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador/a es inferior a 40 km.

– 4 días laborales si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador/a es superior a 41 e inferior a 120 km.

– 5 días laborales si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador/a es superior a 120 km.

El trabajador/a deberá entregar justificante del primer día y segundo día, siempre y cuando se disfruten los días de forma continuada, en el cual se deberá indicar el nombre del familiar ingresado y su parentesco.

Si los días se disfrutan alternando el justificante será de cada día.

En el caso del personal de fin de semana: mismos días siempre y cuando en el día de disfrute del permiso el familiar esté ingresado. Para ello se presentará justificante de cada día del permiso.

Intervención quirúrgica sin hospitalización: Que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales (coincidente el primero con el de la intervención).

En el caso del personal de fin de semana: Cuando la intervención quirúrgica sea en lunes, los empleados de fin de semana tendrán derecho a disfrutar de este permiso desde las 0.00 horas del lunes.

Traslado de domicilio: Durante un día laboral por traslado de su domicilio habitual con justificante del ayuntamiento de la fecha del día de cambio.

En el caso del personal de fin de semana: será igualmente un día laboral y el justificante deberá ser con fecha del viernes si se disfruta en sábado o con fecha lunes si se disfruta domingo.

Nacimiento de hijo o hija: con parto natural o cesárea cinco días naturales que comenzarán en el día del parto si el empleado no ha venido a trabajar o al día siguiente si el empleado ya ha realizado su jornada. Se deberá presentar fotocopia del libro de familia.

Además, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Esta medida se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada por cada hijo o hija a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta suspensión, que corresponde en exclusiva al padre o al otro progenitor, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E.T.

El padre o el otro progenitor podrá ejercer el derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de criatura, previsto legal o convencionalmente, o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Consultorio médico: Si el trabajador/a desea acudir a consultorio médico, externo o consulta médica interna, por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa hasta un límite de 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días en cada año.

Si el trabajador/a, necesitara reposo 24 horas, deberá presentar justificante en el que se indique este reposo por parte del médico.

Si un trabajador/a se marcha enfermo por la noche con permiso de su responsable y no aporta justificante porque no ha acudido a centro hospitalario o de urgencias, se considerará permiso no retribuido.

A efectos de las licencias previstas en este artículo se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que dispone la Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, o leyes análogas de otras Comunidades. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la citada normativa.

Las licencias se retribuirán a razón del salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos.

El tiempo de entrega de los justificantes de ausencias del personal de fin de semana será como tarde, hasta el primer martes después del fin de semana donde se produzca la ausencia.

Artículo 36. *Licencias para estudios.*

El personal que deba presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitará permiso de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificada en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor a las que el personal deba concurrir para su incorporación a la administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios.

El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 37. *Suspensión temporal del contrato de trabajo.*

Con carácter general, el personal que lleve un mínimo de un año de servicios en la Empresa podrá solicitar suspensión temporal del contrato de trabajo, por plazo no inferior a 1 día ni superior a nueve meses, pudiendo efectuarse dicha solicitud con una semana de antelación, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Ningún trabajador/a podrá solicitar nueva suspensión de temporal del contrato de trabajo hasta transcurrido un año desde el disfrute de la última suspensión que le fuera concedida.

Artículo 38. *Antigüedad en licencias.*

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados/as que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses dentro del año. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos, el tiempo, que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Artículo 39. *Conciliación de la vida familiar.*

En lo relativo a reducción de jornada, cambio de puestos, suspensiones de contratos, permisos y excedencias se aplicará lo dispuesto en la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y, específicamente lo dispuesto sobre dicha materia en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A) Permiso de lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 14 días laborales para el personal que presta servicios de lunes a viernes, 4 días para el personal de fin de semana la parte proporcional que le corresponde.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En el caso de que a la trabajador/a se le conceda una excedencia o sea baja en la empresa tras la baja maternal, no tendrá derecho al disfrute días de lactancia.

Si se produce la baja del trabajador/a dentro de los 9 meses siguientes a la baja maternal se descontará la parte proporcional del permiso de lactancia disfrutado.

El disfrute de este permiso será llevado a cabo tras el disfrute de las vacaciones pendientes de disfrutar.

B) Por guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de nueve años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, y quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del ejercicio de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación. Debiendo observar estas reglas:

- El personal fijo debe hacer coincidir el horario con el inicio o final de la jornada.
- El personal fijo discontinuo debe hacer coincidir el horario con el inicio de la jornada.

Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y parte que presta servicios sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

C) Protección a la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la parte empresarial adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la

trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y con derecho a una prestación del 100% de la base reguladora.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o la criatura y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse el trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su responsable y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

D) Suspensión de contrato por maternidad, embarazo o adopción: En el supuesto de parto, la suspensión total tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y, en caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, asimismo, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada criatura a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Artículo 40. *Excedencias.*

Podrán ser solicitadas con sólo una semana de antelación.

Las excedencias pueden ser voluntarias, forzosas o por cuidado de familiares y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de la Empresa.

1. Voluntaria: El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Se requerirá:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador/a no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del periodo comprendido entre los treinta y los sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose, en caso contrario, que renuncia a su relación laboral.

2. Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al personal en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido/a o designado/a para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, comunidad autónoma, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del estado, nacionalidad, región, Provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa el personal que de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador/a deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo no tendrá derecho ni a percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

3. Cuidado de familiares: Todo el personal tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada criatura, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

CAPÍTULO VII

Salarios y desplazamientos

Artículo 41. *Niveles salariales.*

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio serán:

Para 2012: 2%.

Para 2013: 1,75%.

Los citados incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos salariales contemplados en el presente Convenio colectivo.

Artículo 42. *Pago del salario.*

El pago del salario se hará por meses naturales.

El trabajador/a podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tengan devengadas, hasta el límite del 100 por 100 del salario neto devengado, siempre que explique la necesidad que motiva su solicitud ante la Dirección de la Empresa. El anticipo será cancelado en el momento de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

Para los aumentos de grupo profesional o nivel se toma como norma que si se procede hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias y las primas a la producción se cerrarán al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social podrá efectuarlo la empresa en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así se realizase, y firma de documentos salariales de pago, se efectuarán en las horas de jornada de trabajo y en el lugar de trabajo.

No se podrán efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestos por la ley, por pacto o por mandato judicial.

La Empresa garantiza del cobro de las nóminas dentro de los siguientes plazos:

Siempre que se tenga cuenta abierta en las Entidades BBVA, CAN o CAJA RURAL el cobro de las nóminas será del siguiente modo:

- Dentro de los tres primeros días del mes siguiente a su devengo para fijos y eventuales.
- Para el personal fijo discontinuo, dentro de los ocho primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 43. *Plus nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad fijado en el anexo I.

Se excluyen de la percepción de este Plus el personal que hayan sido contratado expresamente para realizar trabajos nocturnos.

Artículo 44. *Pagas extraordinarias.*

Todo trabajador/a percibirá dos pagas extraordinarias al año, equivalentes, cada una de ellas a una mensualidad de salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos.

La paga de Verano se devengará en el primer semestre de cada año y la paga de Navidad se devengará en el segundo semestre de cada año.

Siempre que se tenga cuenta abierta en las Entidades BBVA, CAN o Caja Rural el cobro de las pagas extraordinarias será del siguiente modo:

- La paga de Verano se cobrará antes del 10 de julio.
- La paga de Navidad se abonará antes del 10 de diciembre.

Artículo 45. *Paga de permanencia.*

La paga de permanencia, consecuencia de la supresión del complemento de antigüedad, consiste en una mensualidad equivalente al salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos, y a la cual tendrán derecho todos los trabajadores/as en proporción al tiempo de trabajo del año en que se abona.

El personal fijo discontinuo percibirá el premio de permanencia prorrateadamente en el precio de la hora establecida en las Tablas Salariales.

Para el resto de personal y, a partir del año 2011, la paga de permanencia estará prorrateada en doce meses.

El pago de la paga de permanencia será proporcional a la asistencia, es decir, las ausencias injustificadas darán lugar al correspondiente descuento.

Artículo 46. *Premio de fidelidad.*

Se crea un premio de fidelidad valorado en 100 euros brutos, por cada 10 años de antigüedad en la empresa.

A partir del 1 de enero de 2012, el importe de este premio será incrementado en un 50% cada 10 años.

Artículo 47. *Plus Sábado.*

Quienes en la semana natural presten sus servicios en sábados, recibirán un plus compensatorio por cada hora trabajada en sábado según el precio establecido en Tablas Salariales.

Artículo 48. *Plus Domingo noche.*

Quienes en la semana natural presten sus servicios en el turno que comienza a las 22:00 horas del domingo y acaba a las 6:00 horas del lunes, recibirán un plus compensatorio por cada hora trabajada en dicho período, según precio hora fijado en Tablas Salariales.

Artículo 49. *Traslados y desplazamientos.*

Los traslados y desplazamiento se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 el Real Decreto Legislativo 1/1999, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos.

Artículo 50. *Dietas y gastos de viaje.*

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debidos al trabajador/a que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de las dietas será el siguiente:

Por desayuno: 5 euros.

Por comida o cena: 13,5 euros.

Por pernoctar: 45-70 euros.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados.

Cuando el personal no realice el viaje en vehículos de la empresa tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 51. *Faltas.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial por el presente Convenio colectivo.

Las faltas se clasificaran en consideración de su importancia, en leves, graves y muy graves.

Reglas recuperación: con carácter general las faltas de puntualidad podrán ser recuperadas si el trabajador/a prolonga su jornada en la misma duración de su retraso y en el mismo día en que se ha producido la falta de puntualidad. La posibilidad de recuperación no excederá de una vez al mes.

Artículo 52. *Clasificación de faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida recuperación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No comunicar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o su confirmación. Además de no entregar el parte de alta en tres días hábiles.
3. No presentar justificación o sin los datos exigidos en el artículo 35 de la razón de la falta al trabajo por motivos justificados al día siguiente del hecho causante.

4. No fichar de uno a dos días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno en el período de treinta días naturales.
5. Una falta injustificada de asistencia al trabajo cometida dentro del período de un mes.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve espacio de tiempo. Si no fuese por breve espacio de tiempo o causase perjuicio a la empresa se calificará de falta grave.
7. No comunicar el cambio de domicilio o teléfono de contacto dentro de los diez días de haberse producido.
8. Leer durante en el puesto de trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
9. La utilización de prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, así como dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
10. La desobediencia en materias de trabajo de escasa importancia.
10. Mal uso «por descuido» que cause desperfectos en primeras materias, tales como herramientas, maquinaria, aparatos...
12. Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios o con carácter general en la zonas no habilitadas.
13. No cumplir con el preceptivo lavado de manos antes de incorporarse a la zona alimentaria y especialmente después de haber utilizado el servicio.
14. No asistir a la formación obligatoria establecida en el artículo 82 del presente Convenio colectivo.

Artículo 53. *Clasificación de faltas graves.*

1. De dos a seis faltas de puntualidad en un período de sesenta días naturales sin la debida recuperación.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación o con justificante sin los datos exigidos en el artículo 35 en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar en el período de 3 a 5 días hábiles la baja o confirmación correspondiente a incapacidad temporal. Además de no entregar el parte de alta de 4 a 5 días hábiles.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, internet... incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso.
6. No fichar de tres a cinco días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno en el período de sesenta días naturales.
7. La comisión de 2 a 4 faltas leves en un período de cuarenta y cinco días naturales.
8. La desobediencia a las instrucciones recibidas y el incumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de trascendencia. Si reiterada la instrucción o la advertencia fuese por segunda vez desatendida o se produjese perjuicio a la empresa o compañeros/as o riesgo cierto de accidente se calificará de muy grave.
9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la retención de IRPF.
10. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
11. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio par a la empresa.
12. Trasladar a la Dirección de la Empresa falsedades sobre los propios mandos, compañeros/as o la propia empresa.
13. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
14. Una embriaguez en la vida laboral en la empresa.

Artículo 54. *Clasificación de faltas muy graves.*

1. Las faltas repetidas e injustificadas o sin los datos exigidos en el artículo 35 de asistencia o puntualidad al trabajo:

a) Se considerarán en tal situación más de siete faltas no justificadas de puntualidad en un período de noventa días naturales y más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de cuarenta y cinco días.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente o intencionadamente en materias primas, así como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as.

5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

6. Sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.

7. Agredir física o verbalmente a mandos, subordinados/as o compañeros/as.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

10. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

11. Consumir, portar o vender sustancias psicotrópicas o estupefacientes.

12. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

14. Las faltas muy graves que son causa de despido según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

15. El acoso sexual en el trabajo, entendiendo como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

16. Dos faltas graves en un período de noventa días.

17. Portar tabaco, comer, masticar o beber (a excepción del uso de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería.

18. Escupir o realizar prácticas poco higiénicas similares en el puesto de trabajo.

19. Toser, estornudar, hurgarse la nariz o sonarse sin guardar la suficiente distancia con el producto.

Artículo 55. *Sanciones.*

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido.

Artículo 56. *Ejecución de sanciones.*

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas en el momento que se establezca para cada caso, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 57. *Prescripción.*

La prescripción de faltas tendrá lugar:

- Desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, las faltas leves prescribirán a los diez días: las graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días.
- Desde la fecha de su comisión todas las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. *Procedimiento sancionador.*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores/as y al Delegado/a Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores/as.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y, sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores/as que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargo en el que se contengan los hechos en que se base el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario/a y un instructor/a imparciales.
- c) El Instructor/a dará traslado de este escrito al interesado/a para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores/as para que, en el plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Artículo 59. *Infracciones laborales de los empresarios.*

Será de aplicación la normativa vigente en cada momento sobre dicha materia.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 60. *Norma general.*

El trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

El trabajador/a está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Para la previsión de los riesgos, la empresa y trabajadores/as harán efectivas las normas sobre Vigilante y Comités de Seguridad, según la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores/as que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador/a, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 61. *Seguridad en el trabajo.*

La empresa y los trabajadores/as vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales del frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

Si la evaluación específica de un puesto de trabajo tiene un resultado negativo para la salud de los trabajadores/as se establecen medidas preventivas para corregir el resultado de la evaluación.

Una de las posibles medidas organizativas que la empresa puede adoptar es la rotación de los puestos, la cual en caso de aplicación, queda especificada en la evaluación de riesgos

Artículo 62. *Higiene en los locales.*

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores/as respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la Empresa.

Artículo 63. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición en relación con la protección de riesgo de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La Empresa, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, revisará en las Oficinas del Centro de Trabajo las condiciones ergonómicas relativas a cada puesto de trabajo, (luz, ordenadores, sillas y teclados ergonómicos...).

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 64. *Servicios de higiene.*

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, del subtítulo 11 que permanece vigente.

Artículo 65. *Derecho a cambio de puesto de trabajo.*

Previo informe médico, la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, a partir de cuando se detecte el embarazo, cuando el lugar en que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para la madre o el feto.

Artículo 66. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todos los productores, las prendas necesarias para el desempeño de su trabajo con el debido control por parte de la empresa sobre su uso y entrega.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los productores quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

En cuanto a los guantes de seguridad y resto de Equipos de Protección Individual se proporcionarán los necesarios, con el debido control sobre su uso y entrega por parte de la empresa.

Será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas que cubran la cabeza, barba y bigote.

Los productos considerados como consumibles (redcillas, prendas para la cabeza, manguitos...) serán facilitadas gratuitamente por la empresa.

Con independencia de lo que disponga la legislación general sobre la materia, las empresas facilitarán al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelado, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Artículo 67. *Botiquín.*

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 68. *Comedores.*

La empresa adecuará en la cantina un espacio para que los técnicos y administrativos que lo deseen, puedan comer.

El período de tiempo de los técnicos disponible para la comida, estará comprendido entre un mínimo de 45 minutos y un máximo de 90 minutos.

La empresa pondrá a disposición de los técnicos y administrativos, tickets de comedor al precio de 3 euros/ticket, que se actualizará anualmente en el porcentaje que determine la empresa. Cada comida supondrá el consumo de un ticket, que si no se come no se abona.

Artículo 69. *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores/as que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador/a en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Se reservará un 2 por 100 de la plantilla para el personal incluido en el registro de trabajadores/as minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto.

Artículo 70. *Higiene del personal.*

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

La empresa proporcionará a todo el personal que lo necesite, todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado carnet de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuanta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X

La representación de los trabajadores

Artículo 71. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todas las personas que trabajan para la misma a sindicarse libremente, admitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa si dispone de afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirá tablón de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones cuyos efectos dirigirán copias de las mismas, previamente a la dirección de la empresa.

Artículo 72. *De los Sindicatos.*

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente,

reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del sindicato a los efectos legales.

La representación del sindicato será ostentada por un Delegado/a Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores/as.

El Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de la empresa y designado/a de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 73. *Funciones del Delegado/a Sindical.*

1. Representar y defender los intereses de sindicato a quien represente y de los afiliados/as del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su centro sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición el Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato que representan.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato que representan.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Artículo 74. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser, transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del interesado, durante el período de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 75. *Acumulación.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador/a de su propia central sindical. Las horas de ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con 10 días de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Artículo 76. *Prácticas antisindicales.*

En relación a los supuestos de prácticas antisindicales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 77. *Referencia a normas.*

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI

Mejoras sociales

Artículo 78. *Indemnización por muerte e invalidez.*

La Empresa contratará pólizas de seguros, a favor de su personal, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la Empresa y en Seguridad Social, de forma que:

- En caso de muerte o Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de cuarenta y dos mil euros (42.000 euros), a tanto alzado y por una sola vez.
- En caso de fallecimiento por muerte natural sus causahabientes reciban la cantidad de doce mil euros (12.000 euros), a tanto alzado y por una sola vez.

Artículo 79. *Incapacidad temporal.*

A los efectos del presente artículo se considera salario real:

- Para contratos indefinidos y eventuales: La retribución que hubiera percibido según su calendario de no encontrarse en situación de IT.
- Para contratos fijos discontinuos: La media aritmética del devengado en los tres meses naturales anteriores al mes, en el que se produce hecho causante.

Reincorporación paulatina al puesto de trabajo: La reincorporación al puesto de trabajo tras un proceso de IT será paulatina en la realización de las funciones inherentes al puesto de trabajo, sin que se pueda superar, en ningún caso un período de 15 días naturales tras causar alta médica, y siempre que los servicios médicos de la Sanidad Pública determinen tal reincorporación de funciones paulatinas.

En los supuestos de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará, desde el primer día y con un máximo de dieciocho meses, hasta el 100 por 100 del salario real percibido por el trabajador/a.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará en iguales términos que se establece en el párrafo anterior, a partir del trigésimo primer día de permanencia en dicha situación, hasta un máximo de dieciocho mensualidades, y siempre que el trabajador/a acredite, mediante

Informe de la Sanidad Pública, la confirmación de la situación de Incapacidad Temporal, a partir del Trigésimo primer día.

Se excluirá de lo dispuesto en el presente artículos los supuestos de enfermedades contraídas durante el período de embarazo.

El personal del Turno de Fin de Semana cobrará el complemento por enfermedad común a partir del 31 día natural de baja (y no como hasta ahora que era a partir de 31 día laborable) y por los días laborales.

El complemento de IT por enfermedad común no será percibido por aquellas personas que:

- Tengan alguna ausencia injustificada en los doce meses anteriores a la fecha de la IT que hubiera dado derecho a la percepción del complemento; o bien
- su absentismo por enfermedad común, permisos no retribuidos y ausencias injustificadas sea igual o superior al 6% en los doce meses anteriores a la fecha de la IT que hubiera dado derecho a la percepción del complemento. Para el cálculo del absentismo por enfermedad común, permisos no retribuidos y ausencias injustificadas no serán contabilizados los días de IT con hospitalización. La acreditación del período de hospitalización será responsabilidad exclusiva del trabajador/a en los cinco días posteriores a recibir el alta hospitalaria.

Artículo 80. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

El personal que cumpla 64 años durante la vigencia de este Convenio y pretenda acogerse a la jubilación anticipada, establecida legalmente, lo solicitará por escrito, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se cumpla dicha edad o en el mismo plazo, a contar desde la publicación de este Convenio, en el caso de que los hubiere cumplido con anterioridad a tal publicación, la empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de su aceptación y de acogerse la empresa a los beneficios establecidos, vendrá obligada a contratar a otro trabajador que acredite la situación legal de demandante de empleo.

La aplicación de la prestación de trabajo por razón de nuevo contrato, podrá ser efectuada por la empresa en el centro de trabajo distinto a aquel que el trabajador/a jubilado/a prestaba sus servicios.

En lo que se refiere a la figura de la jubilación parcial, y de conformidad con la legislación vigente en la materia, la Empresa aceptará todas las solicitudes relativas a Jubilación Parcial, siempre y cuando se reúnan los requisitos exigidos legalmente durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación, así mismo, al personal que se encuentre en situación de jubilación parcial a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Todo el personal en situación de jubilación parcial y con contrato de relevo, recibirán su calendario de jornada anual una vez se establezca el calendario del resto de los trabajadores/as.

Las partes acuerdan que de producirse una modificación en la legislación en materia de jubilaciones que pudiera tener un impacto económico importante en la empresa, se pondrá de manifiesto al comité a los efectos de la revisión de este artículo.

Artículo 81. *Tribunal de Resolución de Conflictos Laborales de Navarra.*

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan someter voluntariamente en cada caso las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del tribunal de solución de conflictos laborales de navarra, sus fases de mediación y conciliación. Adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el compromiso voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento voluntario en cada caso al referido Tribunal de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresas, Representantes Sindicales y Trabajadores/as a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

Artículo 82. *Formación.*

El Comité de Empresa conocerá los planes anuales de Formación que elabore la Empresa.

Para el personal de planta, la asistencia a cursos específicos de «Vega Mayor, S.L.» será obligatoria y retribuida; realizándose la formación de dicho personal dentro del cómputo de la jornada laboral anual establecida en el presente Convenio colectivo.

Los cursos necesarios para mantener la cualificación profesional (manipulador de alimentos, prevención de riesgos, carretillero...) podrán realizarse a través de formación «e-learning», en cuyo caso la empresa, retribuirá al trabajador por un tiempo equivalente al 50% de la duración de la formación presencial y al precio de la hora normal de convenio.

Para el personal Técnico y de Administración, la formación que se realice fuera de la jornada laboral anual será voluntaria y no retribuida.

Aquellas personas del personal Técnico y Administración que deban desplazarse expresamente para acudir a la formación, recibirán un pago por desplazamiento que se abonará al precio vigente por kilometraje (0,32 euros/kilómetro).

CAPÍTULO XII

Artículo 83. *Igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

La empresa, junto con el Grupo de Igualdad formado por hombres y mujeres que representan a los distintos colectivos de la empresa, ha elaborado un plan de igualdad.

El resultado ha sido un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La empresa, garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

CAPÍTULO XIII

Artículo 84. *Inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio colectivo.*

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de mediación y conciliación.

Disposición transitoria primera.

El Delegado/a de Medio Ambiente, disfrutará de un crédito horario adicional de 40 horas mensuales, las cuales tendrá que utilizar y justificar como tales.

Disposición transitoria segunda. *Prima de asistencia.*

Se aplicará tanto al personal de planta como al de oficinas, con los siguientes importes:

- 129,85 euros/año para aquellas personas que presten sus servicios durante toda la jornada laboral anual establecida, hecha excepción de las ausencias por contingencias profesionales, o por licencias retribuidas.
- 97,39 euros/año para aquellas personas que falten al trabajo un máximo de 8 horas/año por causas no contempladas en el párrafo anterior.
- 64,93 euros/año para aquellas personas que falten al trabajo entre 8,25 horas y un máximo de 40 horas/año por causas no contempladas en el párrafo primero.

El cobro de esta prima tendrá lugar en la nómina correspondiente al mes de enero del año siguiente al devengo.

En los casos de personas que se incorporen o causen baja dentro del año natural el cobro y el cálculo de esta prima será proporcional tanto en la determinación de las cantidades a cobrar como de las horas de ausencia.

Disposición transitoria tercera. *Plus diario de coordinación.*

El Plus diario de coordinación se retribuirá al personal obrero que coordine, cuando le sea requerido, las tareas de un equipo de operarios asignados a varias líneas de una misma zona o varias zonas de una misma línea, siguiendo las indicaciones del Supervisor y teniendo en cuenta, el número de empleados que están trabajando, las máquinas que estén en funcionamiento y, principalmente, los criterios de gestión definidos por escrito para dicha línea o líneas.

El plus diario de coordinación tendrá un valor de 10,82 euros brutos para 2012, por cada jornada de 8 horas o la parte proporcional en caso de fracción superior a dos horas.

El desempeño del puesto no supondrá necesariamente la percepción de dicho plus, sino que, cada día dicho desempeño será evaluado por los responsables de fabricación.

Los criterios de evaluación a utilizar serán siempre el cumplimiento o incumplimiento de los criterios de gestión definidos por escrito por la empresa para cada línea o líneas.

Estos criterios deberán ser, en la medida de lo posible, siempre objetivos y medibles y, antes de su entrada en vigor, serán presentados por la Dirección tanto a los trabajadores afectados como a la representación legal de los mismos.

La modificación en la definición o aplicación de estos criterios no podrá llevarse a cabo sin que, previamente, dicha modificación haya sido presentada tanto a los trabajadores afectados como a la representación legal de los mismos.

En caso de que, el resultado de dicha evaluación resulte negativo, es decir, el trabajador/a no tenga derecho a la percepción del plus, el responsable de la evaluación informará al empleado/a de los incumplimientos cometidos y que no han permitido la percepción del plus diario de coordinación.

Disposición transitoria cuarta. *Seguro específico.*

La empresa contratará un seguro que cubra al trabajador/a los gastos ocasionados por la rotura de gafas o dientes siempre que dicha rotura haya tenido lugar en el desarrollo de su trabajo en los locales de la empresa.

Las cuantías máximas a percibir por el seguro serán de:

- Hasta un máximo de 200 euros por cada par de gafas.
- Hasta un máximo de 1.000 euros por la rotura de diente o dientes.

Este seguro se contratará siempre que haya una Compañía de Seguros dispuesta a cubrir estos riesgos mediante la correspondiente póliza o la ampliación de una existente y cuya prima para cubrir este riesgo no supere 10 euros por trabajador/a al año.

Si no hubiera Compañía dispuesta a cubrir este riesgo o si la prima superase los 10 euros al año por trabajador/a, la empresa no se hará cargo de los gastos citados en el párrafo anterior excepto en los casos de accidente laboral (con o sin baja) que requiera asistencia por parte de la Mutua, ya que en estos casos, es la Mutua quien cubre este gasto.

Disposición transitoria quinta. *Aplicación de sanciones.*

Ausencia injustificada

Primera vez (o 1 día) en los 30 días anteriores a la última ausencia	Segunda vez (o 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia	Segunda vez (o 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia y teniendo otra ausencia injustificada en el último año	Segunda vez (o 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia y teniendo otras 2 ausencias injustificadas en el último año	Tercera vez (o 3 días) en los 45 días anteriores a la última ausencia	Tercera vez (o 3 días) en los 45 días anteriores a la última ausencia y teniendo otra ausencia injustificada en el último año
Leve: Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 7 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 10 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días.	Muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días.	Muy grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.LL.

Retrasos en baños, almuerzos y tránsitos

Primera vez en los últimos 30 días	Segunda vez en el último año	Segunda vez en los últimos 45 días	Tercera vez en los últimos 45 días	Cuarta vez en los últimos 45 días	Quinta vez en los últimos 45 días
Leve: Amonestación verbal.	Leve: Amonestación escrita.	Grave: Con calificación de amonestación escrita.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 7 días.	Muy grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.LL.

No comunicar baja o confirmación en dos días hábiles y alta en tres días hábiles

Primera vez en el último año	Segunda vez en el último año	Tercera vez en el último año	Segunda vez en los últimos 45 días	Tercera vez en los últimos 45 días	Cuarta vez en los últimos 45 días	Quinta vez en los últimos 45 días. Acumulación de dos graves
Leve: Amonestación verbal.	Leve: Amonestación escrita.	Leve: Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 7 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo 15 días.	Muy grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.LL.

No comunicar baja o confirmación de tres a cinco días hábiles y alta de cuatro a cinco días hábiles

Primera vez en el último año	Segunda vez en el último año	Tercera vez en el último año	Cuarta vez en el último año	Segunda vez en los últimos 90 días
Grave: Amonestación escrita.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo 2 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 7 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días.	Muy grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.LL.

No presentar justificación o sin los datos exigidos en el artículo 36

Primera vez en el último año	Segunda vez en el último año	Segunda vez en 45 días	Tercera vez en 45 días	Cuarta vez en 45 días	Quinta vez en los últimos 90 días
Leve: Amonestación escrita e indicar lo que le faltaba.	Leve: Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 7 días.	Grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días.	Muy grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.LL.

ANEXO I

Tablas salariales 2012 y equivalencias de categorías a niveles

Categorías 2011	Niveles 2012 (2%)	Salario mensual	Hora FD	Hora F de S
		Euros/mes	Euros/hora	Euros/hora
Jefe de Área	Director de Área	1.519,39	13,08	18,69
Jefe de Departamento y Delegado Comercial	Jefe/a de Departamento	1.455,64	12,53	18,12
Encargado de Turno	Técnico	1.284,73	11,06	16,60
Técnico de área	Técnico	1.284,73	11,06	16,60
Oficial Especialista Mantenimiento	Técnico	1.284,73	11,06	16,60
	Jefe /a de Equipo	1.284,73	11,06	16,60
Supervisor/a	Supervisor/a	1.220,06	10,50	16,02
Gestor Punto de Venta	Gestor Punto de venta	1.178,79	10,14	15,65
Gestor/a de Almacén	Gestor/a de materiales y almacén	1.178,79	10,14	15,65
Coodinador/a de Calidad	Oficial Soporte	1.136,11	9,78	15,27
Oficial de Mantenimiento, administrativo y de laboratorio	Oficial Soporte	1.136,11	9,78	15,27
	Conductor de línea	1.178,79	10,14	15,65
Oficial de Segunda y especialista de primera personal obrero	Especialista	1.127,58	9,70	15,20
Auxiliar administrativo, de laboratorio y telefonista	Personal Base incluye Merchand	1.086,46	9,35	14,83
Auxiliar obrero, auxiliar de limpieza y merchand	Auxiliar Producción	1.086,46	9,35	14,83
Aspirante	Aspirante	977,81	8,41	13,86
Hora extra festiva 2012		16,78		

Categorías 2011	Niveles 2012 (2%)	P. Nocturno	P. Festivo	Extra Sábado
		Euros/hora	Euros/hora	Euros/hora
Jefe de Área	Director de Área	3,27	3,71	26,15
Jefe de Departamento y Delegado Comercial	Jefe/a de Departamento	3,13	4,25	25,05
Encargado de Turno	Técnico	2,76	5,72	22,11
Técnico de área	Técnico	2,76	5,72	22,11
Oficial especialista Mantenimiento	Técnico	2,76	5,72	22,11
	Jefe/a de Equipo	2,76	5,72	22,11
Supervisor/a	Supervisor/a	2,62	6,28	21,00
Gestor Punto de Venta	Gestor Punto de venta	2,54	6,64	20,29
Gestor/a de Almacén	Gestor/a de materiales y almacén	2,54	6,64	20,29
Coodinador/a de Calidad	Oficial Soporte	2,44	7,00	19,55
Oficial de Mantenimiento, administrativo y de laboratorio	Oficial Soporte	2,44	7,00	19,55
	Conductor de línea	2,54	6,64	20,29
Oficial de Segunda y especialista de primera personal obrero	Especialista	2,43	7,08	19,41
Auxiliar administrativo, de laboratorio y telefonista	Personal Base incluye Merchand	2,34	7,43	18,70
Auxiliar obrero, auxiliar de limpieza y merchand	Auxiliar Producción	2,34	7,43	18,70
Aspirante	Aspirante	2,10	8,37	16,83

Extra normal (euros/hora): 14,13.

Plus Sábado (euros/hora): 3,88.

Plus Domingo (euros/hora): 4,85.

Prima de asistencia	2012
Primer tramo definido	129,85
Segundo tramo definido	97,39
Tercer tramo definido	64,93

	2012	10 años	20 años	30 años
Premio de fidelidad	108,21	162,32	243,48	365,21

Plus de Piloto (2012): 10,82.

Premio categoría Aspirante (2012): 270,53.

Tablas salariales 2013

Niveles 2013 (1,75%)	Salario mensual	Hora FD	Hora F de S
	Euros/mes	Euros/hora	Euros/hora
Director de Área	1.545,97	13,30	19,02
Jefe/a de Departamento	1.481,11	12,75	18,44
Técnico	1.307,21	11,25	16,89
Gestor Punto de venta	1.199,42	10,32	15,93
Oficial Soporte	1.155,99	9,95	15,54
Personal Base incluye Merchand	1.105,47	9,51	15,09
Jefe/a de Equipo	1.307,21	11,25	16,89
Supervisor/a	1.241,41	10,68	16,30
Conductor de línea	1.199,42	10,32	15,93
Gestor/a de materiales y almacén	1.199,42	10,32	15,93
Especialista	1.147,31	9,87	15,46
Auxiliar Obrero	1.105,47	9,51	15,09
Aspirante	994,92	8,56	14,10
Hora extra festiva 2013	17,07		

Niveles 2013 (1,75%)	P. Nocturno	P. Festivo	Extra Sábado
	Euros/hora	Euros/hora	Euros/hora
Director de Área	3,33	3,77	26,61
Jefe/a de Departamento	3,19	4,33	25,49
Técnico	2,81	5,82	22,50
Gestor Punto de venta	2,58	6,75	20,64
Oficial Soporte	2,49	7,13	19,90
Personal Base incluye Merchand	2,38	7,56	19,03
Jefe/a de Equipo	2,81	5,82	22,50
Supervisor/a	2,67	6,39	21,37
Conductor de línea	2,58	6,75	20,64
Gestor/a de materiales y almacén	2,58	6,75	20,64
Especialista	2,47	7,20	19,75
Auxiliar Obrero	2,38	7,56	19,03
Aspirante	2,14	8,51	17,12

Extra normal (euros/hora): 14,38.

Plus Sábado (euros/hora): 3,95.

Plus Domingo (euros/hora): 4,94.

Prima de asistencia	2013
Primer tramo definido	132,13
Segundo tramo definido	99,09
Tercer tramo definido	66,06

	2013	10 años	20 años	30 años
Premio de fidelidad.	110,11	165,16	247,74	371,61

Plus de Piloto (2013): 11,01.

Premio categoría Aspirante (2013): 275,26.