



RESOLUCIÓ de 2 de novembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Cacaolat, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100562012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Grupo Cacaolat, SL i pels dels seus treballadors el dia 14 de juliol de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Cacaolat, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100562012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO CACAOLAT, SL, PARA LOS AÑOS 2016-2019

Capítulo I **Disposiciones generales**

Disposición Preliminar

Referencia al género: todas las referencias del presente Convenio colectivo al término trabajador o trabajadoras se entienden efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo que el propio Convenio limite expresamente la titularidad del respectivo derecho.

Artículo 1. Ámbito personal y territorial

Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, adscritos a los centros de trabajo de Grupo Cacaolat, SL radicados en la provincia de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio tiene por función regular las relaciones laborales entre la empresa Grupo Cacaolat, SL y los trabajadores contratados por la misma.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el boletín oficial correspondiente, y en cualquier caso, en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su vigencia se establece hasta el 31 de diciembre de 2019.

La fecha de aplicación de sus efectos económicos será la que, expresamente, se acuerde en su texto.

Desde su denuncia, el presente Convenio se mantendrá en vigor hasta que no se negocie uno nuevo.

Artículo 4. *Denuncia*

La denuncia del presente Convenio deberá practicarse mediante comunicación fehaciente con una antelación de 1 mes a la fecha de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia será presentado, por cualquiera de las dos representaciones legitimadas en el presente Convenio, ante el organismo competente y con copia a la otra parte.

En el plazo máximo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

En caso de no existir denuncia previa por ninguna de las partes, el Convenio se considerará prorrogado de manera automática por 1 año.

Artículo 5. *Derecho supletorio*

En las materias no previstas en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales contenidas en el TRLET, LOLS, LPRL y demás normas de obligada aplicación.

Capítulo II

Artículo 6. *Ingresos*

Las partes firmantes hacen patente su voluntad de evitar cualquier clase de discriminación favorable o adversa en el empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 y 17 del TRLET, Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo y artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 7. *Periodos de prueba*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Ingresos con contrato indefinido o de duración igual o superior al año:

- 6 meses para el grupo profesional 1
- 2 meses para los grupos profesionales 2, 3, 4, 5, 5b y 6.

Artículo 8. *Grupos profesionales*

Preámbulo:

Atendiendo a los nuevos grupos profesionales que se han pactado, así como sus niveles y definiciones, se hace preciso reagrupar y reasignar las actuales categorías existentes que (una vez encuadradas) dejarán de ser efectivas por sustitución con los nuevos grupos profesionales.

A tal efecto se ha convenido, de una parte, la nueva estructura profesional que, como tal, se contiene en el anexo 1 de este manual; y, de otra, el procedimiento de asimilación, reagrupación y encuadramiento de las actuales categorías de forma que, todas ellas, puedan ser reubicadas en los nuevos grupos profesionales y que a partir del nuevo convenio sustituirá a la actual clasificación profesional.

En síntesis, el presente Manual contiene los criterios, divisiones, factores, descripciones y, finalmente, asimilaciones para permitir el encuadramiento de las actuales categorías. Su resultado se contiene en el anexo 1 que se trasvasará al nuevo Convenio colectivo.

Criterios generales:

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

El nuevo Convenio de Grupo Cacaolat contendrá como "clasificación profesional" la derivada del presente Manual y cuyo resultado se refleja en el referido anexo 1.

Todos los puestos de trabajo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Las categorías profesionales vigentes del Convenio se clasifican en "3 divisiones funcionales y 7 grupos profesionales" definidas en los siguientes términos:

Para su encuadramiento se tendrán en cuenta los factores que a continuación se enumeran que serán determinantes y por lo tanto, definen la pertenencia de cada puesto de trabajo a una división funcional y a un grupo profesional.

Los factores a tener en cuenta son:

A) Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en 2 subfactores:

I. Formación

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media, para llegar a desempeñar, satisfactoriamente, las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de adaptación. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos específicos y complementarios.

II. Experiencia

Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa

Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

C) Autonomía

Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, así como el grado de supervisión a que estén sometidas las tareas.

D) Polivalencia

Este factor mide el mayor o menor grado de capacidad para desempeñar las tareas propias de los diferentes puestos de trabajo existentes en las secciones del proceso productivo al que están asignados los trabajadores o del área funcional a la que pertenezcan.

E) Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de responsabilidad de acción del titular de la función, (respecto a los útiles o máquinas que utiliza para realizar sus tareas, respecto al producto que obtiene del desarrollo de su actividad, respecto a la seguridad de los que están en su entorno de trabajo, respecto a los datos que utiliza en el desempeño de sus tareas, respecto a los errores que pudieran derivarse del desempeño de sus tareas, respecto a las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa ha de asumir), como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

F) Mando

Este factor medirá la capacidad de coordinar, instruir y dirigir el trabajo de otros.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas. La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo a su cargo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

G) Complejidad

Factor cuya valoración estará en función de la mayor o menor dificultad de las tareas a realizar, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado. Así como del espacio y las condiciones en las que debe desarrollar las tareas del puesto encomendado. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Dificultad en el trabajo:

Este subfactor mide la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

- Habilidades especiales:

Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser carga física, destreza manual, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

- Condiciones ambientales y de trabajo:

Valora las condiciones de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto.

Descripción de las divisiones funcionales:

La descripción de las 3 divisiones funcionales es la siguiente:

Grupo funcional A: Directivos y técnicos

Pertenece a este grupo el personal contratado para ejercer funciones directivas, distintas de la relación laboral de alta dirección, y el personal que, estando en posesión de títulos superiores, de grado medio, de diplomas de enseñanza profesional o que careciendo de título, tiene una preparación acreditada por la práctica continuada, desarrolla tareas de carácter técnico en las áreas de organización, investigación, comerciales, desarrollo e innovación (I+D+I), laboratorios, gestión de sistemas de calidad y medioambiente, prevención y salud laboral.

Grupo funcional B: Empleados, administrativos y comerciales

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza, en oficinas generales o de fábrica, tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina o comerciales. El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área de la empresa. Por personal comercial se entiende el que se dedica a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, así como el seguimiento de las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Grupo funcional C: Operarios

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Descripción de los grupos profesionales:

La descripción de las tareas de los distintos grupos profesionales es la siguiente:

Grupo profesional 1:

- Criterios generales:

Se incluyen en este grupo a las personas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad y desempeñan puestos directivos.

- Formación:

Titulación universitaria o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completada con estudios específicos o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su función.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado grado de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

2. Personal especializado del área de la informática, encargado del desarrollo de aplicaciones en lo que respecta a su diseño y obtención de los algoritmos, así como de analizar las posibles utilidades y modificaciones necesarias de los sistemas operativos para una mayor eficacia de un sistema informático. Otra misión de estas personas es dar apoyo técnico a los usuarios de las aplicaciones existentes.

3. Son los trabajadores que, poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma función propia de dichos títulos y conocimientos.

Grupos Profesional 2:

- Criterios generales:

Se incluyen en este grupo a los puestos con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional o con mando sobre ellos.

- Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Son empleados que, bajo las órdenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se fijen, orientando al personal de la respectiva sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

Grupos profesional 3:

- Criterios generales:

Se incluyen en este grupo a las personas que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del

proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

- Formación:

Equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior (CFGM o CFGS) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
2. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
3. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área administrativa, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
4. Responsabilidad técnica del laboratorio con el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de analistas.

Grupos profesional 4:

- Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

- Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de grupos 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Polivalencia:

Trabajadores con polivalencia avanzada, es decir, con la capacidad de desempeñar las tareas propias de los diferentes puestos de trabajo existentes en las secciones del proceso productivo al que están asignados los trabajadores o del área funcional a la que pertenezcan.

- Requerimientos y formación específica:

Acreditar un periodo de 6 meses en el desempeño de sus funciones en el grupo profesional 5 y superar las pruebas de polivalencia avanzada.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Son los empleados que, bajo las órdenes de quien dirige el funcionamiento administrativo de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección y tienen a su cargo la realización de tareas que requieran conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes.

2. Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado y limpieza de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

3. Son los trabajadores que con conocimiento y una amplia experiencia sobre procesos de almacenaje, control de productos acabados y materiales auxiliares, realiza el registro y control permanente de existencias y movimiento diario de mercaderías y productos en cámara y almacenes pudiendo ejercer la dirección de un grupo de trabajadores.

4. Son aquellos trabajadores que, con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de productos lácteos, conocen y desempeñan las funciones propias de los diferentes puestos de trabajo de las mismas y cuidan de la vigilancia y limpieza de su zona de producción pudiendo ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares.

5. Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

6. Es el trabajador que tiene como función principal conducir el vehículo que se le asigne, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, toma nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas que se le encomienden. Realizará la carga y descarga del vehículo y cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos propios de su categoría.

7. Es el empleado que tiene la función de recorrer las zonas o rutas que se le asignen, con el objeto de hacer visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de artículos en el punto de venta, así como controlar y animar la acción comercial de repartidores y auto ventas, gestionar cobros de operaciones morosas y cualquier otra misión que se le encomiende relacionada con la venta y distribución de productos. Cuando permanezca en el centro de trabajo, puede hacer tareas de estadística, controles diversos y faenas similares.

Grupos profesional 5:

- Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

- Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de grupos 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Polivalencia:

Trabajadores con polivalencia intermedia, es decir con la capacidad de desempeñar las tareas propias de tres puestos de trabajo existentes en las secciones del proceso productivo al que están asignados los trabajadores o del área funcional a la que pertenezcan.

- Requerimientos y formación específica:

Acreditar un periodo de 9 meses en el desempeño de sus funciones en el grupo profesional 5 b) y superar las pruebas de polivalencia intermedia.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior o de un operario de más alta cualificación. Tareas de recepción con cualificación especial.
2. Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio, bajo supervisión de un mando o de un operario de más alta cualificación.
3. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos.
4. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los suministros de servicios generales de fabricación.
5. Son los trabajadores que con conocimiento y experiencia sobre procesos de almacenaje y control de productos acabados que realizan las tareas de carga, descarga y control de entradas y salidas de mercaderías.
6. Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen y desempeñan las funciones propias de 3 puestos de trabajo, funcionalmente diferentes, de la elaboración de producto lácteo, realizan éstas bajo instrucciones detalladas y cuidan de la vigilancia y limpieza de su zona de producción.
7. Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios.

Grupos profesional 5 b):

- Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

- Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de grupos 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Polivalencia:

Trabajadores con polivalencia básica, es decir, con la capacidad de desempeñar las tareas propias de 2 puestos de trabajo existentes en las secciones del proceso productivo al que están asignados los trabajadores o del área funcional a la que pertenezcan.

- Requerimientos y formación específica:

Acreditar un periodo de 1 año en el desempeño de sus funciones en el grupo profesional 6 y superar las pruebas de polivalencia básica.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial.
2. Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen y desempeñan las funciones propias de dos puestos de trabajo, funcionalmente diferentes, de la elaboración de producto lácteo, realizan estas bajo supervisión y cuidan de la vigilancia y limpieza de su zona de producción.
3. Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales con conducción de carretilla elevadora.
4. Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
5. Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

Grupos profesional 6:

- Criterios generales:

Personal de nuevo ingreso o que no tiene formación específica en polivalencia para su respectivo grupo profesional.

Personal que realiza tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

- Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de grupos 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Polivalencia:

Trabajadores sin polivalencia básica, es decir, sin la capacidad de desempeñar las tareas propias de 2 puestos de trabajo, funcionalmente diferentes, existentes en las secciones del proceso productivo al que están asignados los trabajadores o del área funcional a la que pertenezcan.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia. Tareas de conserjería y/o telefonista.
2. Operaciones elementales de máquinas sencillas de la elaboración de producto lácteo realizando éstas bajo control directo y cuidando de la vigilancia y limpieza de su zona de producción.
3. Es el trabajador que con cierta práctica operatoria, ayuda a los chóferes o vendedores en aquellas tareas que requieran esfuerzo físico, como pueden ser la carga o descarga del vehículo, entrega de mercancía y cuidar de la limpieza y buena presentación del vehículo. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa podrá destinársele a otros cometidos propios del auxiliar en la empresa.
4. Actividades manuales en acondicionado y/o envasado con operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
5. Es el empleado que, bajo órdenes precisas, tiene la función de recorrer las zonas o rutas que se le asignen, con el objeto de realizar los pedidos a los clientes para su posterior entrega.
6. Actividades elementales de laboratorio consistentes en la extracción de muestras; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

Encuadramiento de las categorías en los grupos profesionales:

Una vez conocidas las tareas reales que conforman los puestos de trabajo, encuadrarlas en la división funcional y grupo profesional correspondiente (ver anexo 1).

Partir de la máxima de que el encuadramiento de los trabajadores/as se realizará después de haber encuadrado las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo, en la división funcional y grupo profesional correspondiente.

Permitir la incorporación al acuerdo de un sistema de resolución de conflictos por sometimiento expreso a un organismo extrajudicial de resolución de los mismos, relacionados tanto con el proceso de implementación de la clasificación profesional, como para los conflictos relacionados con la valoración misma de los puestos de trabajo. El sistema de resolución de conflictos por sometimiento expreso a un organismo extrajudicial de resolución de los mismos se desarrollará en el redactado del Convenio colectivo.

Este sistema clasificatorio se ajustará en sus criterios y sistemas que tenga como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, tal como establece el artículo 22.4 del ET.

El sistema de promoción y ascenso estará basado en la revisión sistemática de las tareas encomendadas a cada puesto de trabajo, así como los cambios realizados en las mismas, bien por motivos tecnológicos o cualquiera que implique, más formación más iniciativa, etc. Para ello es fundamental establecer un sistema de revisión de puestos cuando las partes entiendan que ha habido cambios relevantes en los mismos.

En materia de promoción se estará a lo dispuesto en el artículo 23.2 ET que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.

En materia de promoción a un grupo profesional superior, estará supeditado al periodo de tiempo necesario, para obtener la formación específica requerida, para la correcta realización de las tareas encomendadas al puesto, el límite de tiempo máximo para obtener dicha formación sería el establecido por acuerdo entre las partes.

Igualmente, para las nuevas incorporaciones, después de cumplir el perfil requerido para el puesto a cubrir, el periodo de tiempo necesario para adquirir la formación específica requerida será el establecido por acuerdo entre las partes.

El establecimiento de las garantías retributivas ante los cambios y una concreción de las genéricas cláusulas técnicas y organizativas exigidas por el ET y en su caso la adaptación de los límites temporales para llevar a cabo la movilidad vertical ascendente y descendente (trabajos de distinto grupo profesional) se desarrollarán en el redactado del Convenio colectivo.

Garantía para el personal de nuevo ingreso:

A partir de la fecha de firma del Convenio la empresa se obliga a facilitarles el acceso a la formación para la polivalencia básica en el término máximo de 1 año desde su respectivo ingreso, y en el término de un máximo de 27 meses el acceso a la formación para la polivalencia avanzada. Superada la respectiva prueba de acreditación se promocionará al respectivo nivel funcional.

Garantía de promoción para la plantilla fija actual:

La empresa se compromete a facilitar el acceso a la formación para la polivalencia básica y para la polivalencia avanzada en los periodos de tiempo establecido para cada grupo profesional. Superada la respectiva prueba de acreditación se promocionará al respectivo nivel funcional.

Garantía de formación:

Si por causa imputable a la empresa el trabajador no pudiera acceder en el término acordado a los cursos de formación y/o a la celebración de las pruebas de acreditación, tendrá derecho a percibir las diferencias económicas del respectivo nivel funcional hasta la fecha en que finalmente se realice la prueba de acreditación.

Así mismo quienes, por encuadramiento de las categorías en grupos profesionales queden establecidos en un grupo superior consolidará el citado grupo.

Una vez entre el vigor el presente encuadramiento por grupos profesionales, desaparecerán las anteriores categorías las cuales solo permanecerán a mero título enunciativo y, en lo sucesivo, las partes se regirán por el nuevo sistema de grupos profesionales y divisiones funcionales, tal y como refleja el anexo 1.

Encuadramiento personal:

1. El acto de encuadramiento inicial del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, y tomando como referencia las categorías actuales.
2. Todos los puestos establecidos en el presente acuerdo pasarán a formar parte del Convenio, deberán respetar las prescripciones que en materia de clasificación profesional establece el acuerdo suscrito.

3. Una vez que el encuadramiento inicial sea definitivo, se podrá efectuar de manera individual, la reclamación de pertenecer a otro grupo profesional, en función de las tareas que se desempeñan en los distintos puestos de trabajo, (reclamación individual del trabajador).

Comisión Mixta de Valoración y clasificación profesional:

Se acuerda la constitución de una Comisión Mixta específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de este Acuerdo de clasificación profesional, basado en grupos profesionales y divisiones funcionales.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir en la aplicación de la clasificación profesional, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión.

Esta Comisión Mixta deberá resolver la consulta en un plazo no superior a 30 días hábiles, desde la fecha que esta Comisión Paritaria tenga conocimiento de la misma; en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a la mediación del TLC.

La composición de dicha Comisión por parte de la RLT será de 4 miembros por parte del Comité de Empresa más el/la presidente/a del Comité de Empresa (que tendrá voz, pero no voto). La representación empresarial será en todo caso, como máximo, del mismo número de integrantes con voto, que la correspondiente a la RLT.

La Comisión Mixta de Valoración y clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario con objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales y divisiones funcionales.

A efectos de notificación la Comisión Mixta de clasificación profesional, tiene su domicilio en las dependencias de la empresa.

Capítulo III Derechos sindicales

Artículo 9. *Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en la empresa*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

1.3 Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los contratos de trabajo suscritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

1.7 Ejercer una labor:

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

b) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales.

1.8 Participar, como se determina por Convenio colectivo, en la gestión de iniciativas sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.9 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.10 Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Los derechos y garantías propios del Comité de Empresa serán regulados por las normas legales de rango superior vigente en todo momento. Serán extensivos en su caso, a los delegados sindicales LOLS.

Las horas legales establecidas para los miembros del Comité y, en su caso, delegados sindicales LOLS, serán acumulativas y transferibles entre los representantes de una misma central sindical.

3. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité y, en su caso, delegados sindicales LOLS, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las secciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

La sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité y, en su caso, delegados

sindicales LOLS. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser comunicada a la empresa, con carácter general, con una antelación mínima de 1 día laborable (24 horas).

Artículo 10. *Prevención de riesgos laborales: seguridad, salud laboral e higiene*

Principios generales:

La dirección de empresa se compromete a desarrollar e implantar todas aquellas medidas y acciones en materia de prevención de riesgos laborales, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo para todos los trabajadores.

Comité de seguridad y salud:

Existirá un Comité de Seguridad y salud, con las funciones y miembros conforme a la legislación vigente.

Artículo 11. *Prendas de trabajo*

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, al menos 2 equipos de trabajo de verano y 2 de invierno. La entrega será en los meses de marzo/abril y en septiembre/octubre respectivamente. Se determinará, conjuntamente en el seno del Comité de Salud Laboral, la dotación adecuada, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales.

Capítulo IV **Jornada, flexibilidad, vacaciones, licencias y permisos**

Artículo 12. *Jornada*

1. La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.770 horas anuales. La reducción de jornada de trabajo de 1.777 horas a 1.770 horas se practicará mediante 1 día de asuntos, el cual figura en el artículo 16 l).

2. Esta jornada de trabajo (salvo para 4º y 5º turno) se realizará de lunes a viernes y en régimen de 8 horas diarias, contabilizándose como jornada efectiva 7 horas y 52 minutos para aquellos que realicen el descanso de 16 minutos.

3. Los horarios, modalidad de jornada y turnos serán los que rijan en la sección, departamento de destino y en los respectivos puestos de trabajo, los cuales se establecerán en el calendario laboral.

La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los puestos de trabajo en los que se deban establecer turnos de “entrada escalonada” para garantizar la incorporación paulatina a los diferentes puestos de línea o proceso para evitar saturaciones y mejorar la eficiencia productiva.

4. Los turnos que se realicen en régimen de jornada ininterrumpida, de 6 o más horas diarias de trabajo ordinario, disfrutarán de un descanso de 16 minutos de los cuales 8 serán contabilizados como jornada efectiva.

5. Para evitar la paralización de las instalaciones principales o de fabricación prioritaria se establecen, como norma general, 4 turnos para la realización de los 16 minutos de descanso establecidos en el apartado 4. En el tiempo de suplencia los trabajadores que cubran los servicios atenderán a su funcionamiento con la exclusiva limitación de no superar el rendimiento exigible.

6. Cuando se implante el 5º turno, el descanso de 16 minutos (bocadillo), se considerará trabajo efectivo para todo el personal que preste servicio en jornada ininterrumpida de 6 o más horas de trabajo continuado. Si esa jornada diaria excede de las 8 horas ininterrumpidas, los

descansos que se realicen tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo proporcionalmente.

7. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto y en condiciones de desempeñar su trabajo con normalidad.

8. Ambas partes se comprometen a iniciar el proceso de negociación del calendario laboral correspondiente, en el mes de octubre del año anterior a la aplicación del mismo.

9. Cuando deba trabajarse en cuarto o en quinto turno el horario de dicho personal será de lunes a domingo, con los descansos reglamentarios y respetando la jornada máxima anual.

10. Regulación específica para el cuarto y quinto turno:

- 4º Turno: de aplicación transitoria hasta que la empresa necesite trabajar en 5º turno en las líneas de producción que lo requieran.
- Las 48 horas de trabajo de los fines de semana se trabajarán en régimen de turnos de 12 horas.
- En cuarto turno, solo se pueden trabajar el 50% de los fines de semana, por el tope de horas pactado en convenio (1.770), pero que para este 2017 es suficiente según las necesidades de producción.
- Compensación: A los trabajadores adscritos al 4º turno se les compensa cada turno de fin de semana con la cantidad de 71,12 euros (es decir 71,12 EUR el sábado y 71,12 EUR el domingo). Además, se establece un plus 4º turno por un importe de 101,6 EUR mensuales por 12 pagas al año.
- 5º Turno: Se acuerda su implantación, cuando la empresa necesite incrementar su capacidad productiva en las líneas o secciones que se precise, evitando con ello externalizaciones de producción. Siempre previa comunicación a la RLT y con la antelación suficiente, la cual no podrá ser inferior a 15 días.
- A tal efecto cuando la empresa implante el 5º turno lo deberá dotar de las suficientes personas. Esta dotación se podrá realizar bien mediante contratación o bien recolocando de otras secciones.
- En lo referente al modelo de calendario de aplicación en cuando se establezca el 5º turno se estará a lo dispuesto en el acuerdo de fecha de 10 de febrero de 2017.
- En el momento del establecimiento del 5º turno, ambas partes se emplazarán para definir y valorar la compensación de esta nueva organización de trabajo, según los criterios establecidos en el acuerdo de fecha de 10 de febrero de 2017.

Artículo 13. *Flexibilidad*

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 120 horas anuales, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o reducir e incrementar la jornada diaria sin que, en ningún caso, pueda reducirse o ampliarse en más de 2 horas por turno.

Para la aplicación de la flexibilidad directa o inversa, se deberá informar a los representantes de los trabajadores de la existencia de causas productivas, organizativas o necesidades de mercado.

La flexibilidad aquí pactada, tanto directa como inversa, no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La bolsa de horas flexibles también se utilizará, exclusivamente, hasta un total máximo de 15 sábados al año y, exclusivamente, en turno de mañana y tarde. En ningún caso podrán fijarse como jornadas flexibles, tanto directa como inversa, los domingos, periodos vacacionales, grupos de fiesta (navidad, semana santa) ni los 14 festivos oficiales determinados por los gobiernos central, autonómico y local.

La empresa preavisará con una antelación mínima de 7 días para la realización de una jornada de flexibilidad directa o de recuperación de la inversa y con un mínimo de 4 días para la realización de una jornada de flexibilidad de descanso.

Por tanto la flexibilidad se podrá aplicar en las siguientes modalidades:

- a) Trabajo en sábados hasta un total máximo de 15 al año.

La compensación de los primeros 6 sábados trabajados se retribuirán a razón de 115 EUR, por cada sábado completo trabajado, salvo bolsa de horas pendiente a favor de la empresa y contabilizarán dentro de la jornada flexible pactada, sin compensación en tiempo de descanso.

El resto de sábados que se trabajan se compensarán con 1 hora de descanso obligatorio por cada hora trabajada, más una compensación económica de 4,80 EUR por cada hora flexible realizada.

Se buscará un sistema de rotación para intentar evitar que se deba trabajar más de 2 sábados en 1 mes, cuando la afectación no sea general por línea de producción entera.

- b) Prolongación de jornada de lunes a viernes.

La prolongación de lunes a viernes, será como máximo de 2 horas por turno.

La compensación de cada hora flexible realizada en jornadas de lunes a viernes, será de 1 hora de descanso obligatorio, más una compensación económica de 3,20 EUR por cada hora flexible realizada.

La empresa preavisará con una antelación mínima de 48 horas para esta modalidad.

La empresa podrá aplicar la bolsa de 120 horas flexibles reguladas en el apartado anterior en sentido inverso mientras perduren las causas que justifican la adopción de la medida conforme a lo siguiente:

1) La empresa notificará a los afectados de forma motivada y con 4 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno.

2) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros 8 meses del año natural, deberán recuperarse dentro de este último. Las horas generadas en los 4 últimos meses del año natural, se podrán recuperar dentro de los 6 meses del año natural siguiente.

La recuperación de estos días y/o horas será:

- Lunes a viernes: 1 hora de descanso obligatorio, más una compensación económica de 3,20 EUR por cada hora flexible realizada.

-Sábados: 1 hora de descanso obligatorio, más una compensación económica de 4,80 EUR por cada hora flexible realizada.

Esta flexibilidad inversa se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

La flexibilidad horaria aquí pactada no será de aplicación a los trabajadores cuando estén afectados por el 4º y/o 5º turno.

Artículo 14. *La bolsa individual de tiempo disponible*

1. Las bolsas de horas de compensación generada por la realización de la flexibilidad se compensarán dentro del año natural, salvo las generadas en los 4 últimos meses del año natural, en cuyo caso se podrán disfrutar dentro de los primeros 4 meses del año natural siguiente.

2. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días completos procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador afectado. El plazo máximo para alcanzar el acuerdo de disfrute de las fechas de descanso será de 2 meses.

En el supuesto de desacuerdo las fechas de disfrute serán señaladas por la empresa, antes de finalizar el año natural, las cuales (en este caso) deberán coincidir con un lunes o un viernes laborables.

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo determinado.

3. Notificación a los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores, mensualmente, las bolsas individuales de tiempo disponible (positivo o negativo) y su utilización.

Artículo 15. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará, sin distinción de grupo profesional, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Se garantiza un mínimo de 2 semanas de disfrute vacacional entre los meses de junio a septiembre por orden rotativo prescindiendo de la antigüedad. A partir del año 2018, si las necesidades productivas lo permiten, ese disfrute vacacional será de 3 semanas para todas las áreas. La fecha de inicio del primer turno de vacaciones será, con carácter general, el primer lunes de junio.

Para los trabajadores afectados por el 4º y 5º turno el periodo de vacaciones será de 3 semanas consecutivas a disfrutar entre los meses de junio a septiembre.

El resto se disfrutará a lo largo de todo el año natural de forma ininterrumpida, salvo petición expresa del trabajador, y fijándose estos por acuerdo entre empresa y trabajador afectado atendiendo a las necesidades productivas o de servicio. Se aplicará la regulación legal sobre IT (incapacidad temporal) en vacaciones.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas, se confeccionarán dentro del último trimestre del año anterior los oportunos turnos vacacionales. No obstante lo anterior, los trabajadores deberán tener en todo caso conocimiento de su respectivo periodo o periodos vacacionales con un mínimo de 2 meses de antelación a la fecha del respectivo inicio de los mismos.

En los casos en que el trabajador realice su disfrute "íntegro" de vacaciones fuera del periodo estival se le abonará una compensación de 250 euros.

Artículo 16. *Licencias con retribución*

El personal de la empresa podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración y siempre avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Por Matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.

b) Uniones estables de pareja (parejas de hecho)

Se reconocen los mismos derechos, permisos y licencias que a los matrimonios a las uniones estables de pareja debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación a la empresa del correspondiente certificado del Registro de uniones de hecho o, si este no existiese, mediante la aportación de escritura pública otorgada conjuntamente ante notario, en la cual se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso.

Las parejas de hecho tienen derecho de disfrutar de 15 días naturales de permiso retribuido para la constitución de la pareja de hecho. El disfrute será a partir del hecho causante. A efectos de evitar un posible abuso de derecho sobre la presente materia, para la obtención del permiso debe haber, necesariamente simultaneidad entre el acontecimiento o causa de la solicitud con la presentación del certificado o escritura pública y el disfrute efectivo, por lo cual no se atenderá la solicitud de permiso en caso que, a la fecha de la obtención del certificado o formalización de escritura pública y la petición a la empresa de los días de disfrute del permiso, hayan más de 15 días naturales.

No obstante lo anterior, en el supuesto que estas parejas de hecho contraigan entre sí posterior matrimonio, no se tendrá derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho. A estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad del mismo.

En ningún caso se puede reclamar el disfrute de este derecho por una nueva pareja de hecho si no han transcurrido 5 años desde el anterior disfrute, salvo en caso de defunción.

La presente equiparación, a efecto de lo que dispone el presente Convenio colectivo, no puede tener efectos retroactivos y no permite reclamación por hechos causantes que se hayan producido con anterioridad a la firma del mismo.

c) Por matrimonio de hermanos, hermanos políticos e hijos, 1 día natural. Si dicho matrimonio se celebra fuera de la región el período de licencia se ampliará hasta un total de 3 días.

d) Por nacimiento de hijo, hasta 3 días naturales. Si el nacimiento tuviera lugar fuera de la provincia el período de licencia se ampliará hasta un total de 5 días naturales.

e) 3 días naturales por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, de cónyuge, padres, padres políticos e hijos. Si el fallecimiento o la enfermedad grave tuvieron lugar en distinta provincia, esta licencia se ampliará hasta 5 días naturales.

f) 2 días naturales por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de abuelos, hermanos o hermanos políticos. Si el fallecimiento o la enfermedad tuvieron lugar en distinta provincia, esta licencia se ampliará hasta 4 días naturales.

g) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, hermanos o hermanos políticos.

Para los supuestos establecidos en los apartados e) y f), en caso de hospitalización y mientras esta dure el/la trabajador/a podrá disfrutar de los días de permiso en días

diferentes al del hecho causante siempre que esto no implique incremento de los días laborales del permiso, y previo acuerdo con la empresa.

h) Por necesidad de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, hasta 3 días.

i) 1 día por traslado del domicilio habitual.

j) La empresa concederá a aquellos trabajadores que realicen estudios de formación profesional o universitaria, el tiempo necesario indispensable para la asistencia a los exámenes.

k) Para asistir a consulta médica el tiempo necesario hasta un límite de 4 horas.

l) 1 día de asuntos propios relacionado con el artículo 12. El presente día, no se podrá disfrutar en puentes, ni día anterior ni posterior a vacaciones, fiesta nacional, autonómica o local.

m) Para la obtención o revisión del carnet de manipulador de alimentos, el tiempo necesario.

En los supuestos de los apartados e) y f) que acontezcan en distinta provincia, si el trabajador necesitara hasta 10 días más de permiso, podrá solicitarlo haciendo uso parcial de su periodo de vacaciones mediante comunicación en este sentido dirigida a la empresa.

Estas licencias se retribuirán con el salario real, con excepción de los complementos de quebranto de moneda, comida u otros conceptos extrasalariales.

Artículo 17. *Licencias sin retribución*

a) Excedencia:

Con carácter especial los trabajadores fijos de plantilla con una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, sin derecho a prórroga.

Al terminar la excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su misma categoría, si no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 1 mes de antelación antes de expirar el plazo por el cual se le concedió la excedencia.

El trabajador que haya disfrutado de un periodo de excedencia no tendrá derecho a un nuevo período, hasta que medie un tiempo mínimo de 4 años de trabajo continuado en la empresa entre el período anterior y el nuevamente solicitado.

b) Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, 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 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 o categoría equivalente.

c) Visitas médicas:

Para acompañar a visitas médicas a ascendientes, descendientes y parejas, el tiempo necesario hasta un límite de 4 horas.

d) 1 día en caso de fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as cuando este hecho se produzca en día laborable.

e) La persona que asista a la consulta y no trabaje en todo el día por prescripción facultativa, se le considerará como incapacidad temporal y se le aplicará la norma general de Seguridad Social en la cual se prevé que los 3 primeros días son a cuenta del trabajador y por tanto no se cobra nada.

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 18. *Estructura salarial*

Una vez aplicadas las actuales categorías a los nuevos grupos profesionales, las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario mínimo garantizado (SMG) y los complementos del mismo, así como, en su caso, complemento nueva estructura salarial (NES).

Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, por encima de la cuantía fijada como SMG, sin computar para ello los pluses funcionales, compensatorios y los pluses de ex-antigüedad, turnicidad, nocturnidad, plus de asistencia, reparto y distribución, cámaras frigoríficas e incentivo fabricación (éste último regulado en el acuerdo inter-partes), constituirá el complemento nueva estructura salarial (NES) el cual tendrá la consideración de no absorbible ni compensable (salvo por promoción) y deberá incrementarse anualmente con el mismo incremento que se pacte para el SMG.

Los complementos y otros pluses que actualmente viene disfrutando el trabajador, diferentes a los anteriormente citados se continuarán su percepción en las condiciones ya existentes, si bien para realizar el proceso de adaptación a la nueva estructura salarial aquí regulada y/o promoción, la empresa, exclusivamente para alcanzar el SMG de cada grupo profesional, podrá absorber las cantidades que sean necesarias de esos complementos y pluses.

18.1 Incrementos salariales:

Para los años de vigencia del Convenio serán de aplicación los siguientes incrementos salariales:

- Año 2016 = 1,6% de carácter exclusivamente técnico, es decir, se realiza a los meros efectos de utilizarlo como base para 2017.

- Año 2017 = 1,6%, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2017. Actualización de tablas, incluidas las pagas extras, + 0,4% variable.
- Año 2018 = 1,6% + 0,4% variable.
- Año 2019 = 1,6% + 0,4% variable.

Los incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos salariales del convenio y del pacto inter-partes, salvo los que tengan cuantía específica ya señalada en el texto para el 2017 a los cuales les serán de aplicación los incrementos pactados a partir de 2018.

- Plus variable:

Este concepto se percibirá en una cantidad a tanto alzado y no será consolidable en los años 2017, 2018 y 2019, cuando el coste por litro (masa salarial/litros producidos) se reduzca en los parámetros acordados.

- Masa salarial:

Son todos los conceptos retributivos que perciben los trabajadores adscritos al presente Convenio en el transcurso de 1 año natural, incluyendo el coste de la Seguridad Social (no se tendrán en cuenta los incrementos generales pactados en Convenio).

- Litros producidos:

Es el volumen realmente producido en nuestras instalaciones y con calidad comercializable considerado en el respectivo año natural.

- Objetivo anual:

Reducción de un 1 % de la masa salarial por litro.

A final de año se comparará el año actual frente al año anterior.

Si la reducción de la ratio es igual al 1% o superior, se abonará en la nómina de enero del año siguiente, una cantidad a tanto alzado igual a un 0,4% del salario anual ordinario percibido en el año anterior. Ejemplo: si se obtiene una ratio del 1% de disminución, del 2017 sobre el 2016, se abonará un 0,4%.

Si la ratio es inferior al 1% pero superior a 0% se abonará en la nómina de enero siguiente el porcentaje resultante sobre el salario anual ordinario percibido en el año anterior. Ejemplo: si se obtiene una ratio del 0,75% de disminución, del 2017 sobre el 2016, se abonará un 0,3%.

Si no se consigue reducción alguna, no se devenga porcentaje.

18.2 Salvaguarda del poder adquisitivo del Convenio:

Se acuerda que a la finalización pactada del presente Convenio (31 de diciembre de 2019) y como garantía de mantenimiento del poder adquisitivo, si la inflación acumulada, IPC general estatal, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019 superase el incremento salarial acumulado consolidable del 6,4%, se adecuarán las tablas para el 2020 con la diferencia existente y se abonará el porcentaje diferencial con efectos 01 de enero de 2019.

18.3 Antigüedad

Con efectos del día 1 de junio de 1997 quedó suprimido el concepto de antigüedad. Las cantidades acreditadas por cada trabajador por este concepto hasta el 31 de mayo de 1997, se

mantienen en un complemento " ad personam " que pasó a denominarse "complemento ex-antigüedad".

El actual "complemento ex-antigüedad" no es compensable ni absorbible y contará con el mismo incremento salarial pactado con carácter general para el resto de conceptos salariales del Convenio colectivo de Grupo Cacaolat, SL.

Artículo 19. *Plus nocturnidad*

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22.00 y las 06.00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán 15 euros por noche completa trabajada, o la parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

Artículo 20. *Plus cámaras frigoríficas*

El personal que, dentro de cuyas funciones o labores, deban de acceder o realizar tareas, entendiéndose como acceder o realizar tareas que las mismas requieran un acceso a las cámaras frigoríficas de forma habitual y no esporádica, dentro de las cámaras frigoríficas percibirá la cantidad de 93 EUR por mes natural y prorrateable por días, en jornada completa. El citado plus se percibirá por 11 mensualidades.

Artículo 21. *Servicio de reparto o distribución*

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la dirección, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor.

Además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo a la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada laboral debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

Se considerará una excepción de la norma anterior los tiempos de espera forzosa en caso de avería en ruta; y en planta que superen 30 minutos, debiéndose abonar en dichas circunstancias como tiempo extraordinario dicho retraso forzoso para acabar su ruta.

La empresa pondrá especial interés en organizar el servicio de ruta de la forma más equitativa y racional, evitando en lo posible los desfases. A fin de mejorar este servicio el Comité elaborará, proponiendo y estudiando semestralmente con la dirección aquellas incidencias del servicio que estime convenientes, sin perjuicio de las facultades de dirección, organización y decisión que detenta la empresa según la legislación vigente.

Se controlará la hora de llamada a liquidación.

Artículo 21.1. *Servicio de preventa*

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la dirección, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor.

Además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo a la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada laboral debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

En caso de que sea necesaria la realización de reuniones propias de este servicio estas deberán preavisarse con la máxima antelación posible procurándose que el mismo se realice con 48 horas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se facilitaran las herramientas necesarias para el desempeño de su labor.

Artículo 22. *Quebrantos de moneda*

Todos los integrantes de los servicios de reparto o distribución que cobren en efectivo la mercancía y mientras subsista el cobro en metálico, percibirán 0,80 EUR por día trabajado.

Los liquidadores percibirán 19,15 EUR mensuales.

Artículo 23. *Dietas*

Los repartidores que tengan que efectuar fuera de la localidad y cinturón donde radique el centro de trabajo, por necesidades de los servicios que se les encomienden, percibirán 11,20 EUR por comida realizada.

Los inspectores, promotores de venta y chóferes de viajes a foráneos, destacados a misiones concretas en poblaciones que les impidan pernoctar o comer en su domicilio habitual, percibirán las siguientes dietas:

- Comida: 11,20 EUR.
- Dieta completa: 57,25 EUR.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias*

Todos los trabajadores percibirán 3 pagas extraordinarias al año, que se calcularán con 1 mensualidad de los actuales conceptos SMG, NES y, en su caso, complemento "ex antigüedad".

Dichas pagas se abonarán:

- La de julio, como máximo hasta el día 15 de dicho mes.
- La de diciembre, como máximo hasta el día 15 de dicho mes.
- La de beneficios, como máximo hasta el día 15 de febrero del año siguiente.

El importe de las pagas extraordinarias correspondiente a la mensualidad del SMG, de los distintos grupos profesionales, será el que figura en el anexo 1.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesase dentro del mismo en sus relaciones con la empresa, percibirá las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El personal en situación de incapacidad temporal bien sea por enfermedad o accidente percibirá las 3 gratificaciones en la parte que le corresponda como si estuviese en activo a todos los efectos.

Artículo 25. *Valor hora extra*

El precio hora extraordinaria para las distintas categorías profesionales figurará en el anexo II. El valor A) corresponde a la hora extra diurna, el valor B) corresponde a la hora extra festiva y el valor C) corresponde a la hora extra nocturna.

Artículo 25.1. *Plus de asistencia*

Por el concepto de control absentismo, se establece un complemento salarial “plus de asistencia” para todo el personal, consistente en las cantidades que se relacionan en el anexo 2 de este Convenio.

Este complemento salarial será abonado en los 12 meses del año a las personas que no se ausenten más de 20 horas por salida médica al año haciendo uso del artículo 16 punto K). A partir de la 21 hora inclusive, no se percibirá el importe total correspondiente al mes en el que se produzca la ausencia.

Capítulo V Prestaciones asistenciales

Artículo 26. *Percepciones de carácter asistencial en caso de incapacidad temporal*

Durante el derecho a las prestaciones del subsidio por incapacidad temporal del Régimen General de la Seguridad Social, el personal que forme parte de la plantilla de la empresa, disfrutará de los siguientes beneficios:

a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, en procesos inferiores a 30 días a partir del 4º día inclusive, el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, siempre que ésta sea igual o superior al 75% de la base de cotización del mes inmediato anterior al de la fecha de su baja, el trabajador perciba el 100% del salario real cotizante del mes inmediato anterior al de la fecha de su baja, excluidos en su caso los conceptos remuneratorios de las pagas extraordinarias (julio, Navidad, beneficios) y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico, así como también quedarán exceptuadas las horas extraordinarias y aquellas otras remuneraciones que no tengan carácter de salarios según el Decreto 2380/73 o concordantes al respecto.

En caso de que la prestación económica, reconocida por la Seguridad Social o legislación vigente en cada momento o en relación al Real decreto 53/1980 de 11 de enero (BOE del 16), sea inferior al 75% de la base de cotización del mes inmediato anterior a la fecha de su baja, la diferencia resultante entre aquella prestación y el límite del 75% mencionado, no será complementada ni por tanto asumida por la empresa, en base a los criterios expresados en el párrafo anterior.

En los procesos de enfermedad común o accidente no laboral, superiores a 30 días, intervenciones quirúrgicas u hospitalización en clínicas o sanatorios, dichos complementos se abonarán en los casos que corresponda a partir del primer día en idénticas condiciones a las establecidas, y expresadas en los dos párrafos anteriores.

b) En caso de accidente laboral y enfermedad profesional, el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica del mutualismo o mutua patronal siempre que la misma suponga el porcentaje aludido en las condiciones del apartado a) y referida a la totalidad del mismo, el trabajador perciba a partir del día siguiente al de la fecha del accidente el 100% del salario real cotizante del mes inmediato anterior al de la fecha en que cause baja, excluidos también los conceptos remuneratorios señalados en el apartado a), con la sola y única excepción del importe que por horas extraordinarias pudiera corresponder y se hubiere cotizado en los 12 meses anteriores al de la iniciación de la incapacidad que forman parte del salario real cotizante.

Artículo 27. *Premio control absentismo*

Se abonará a cada trabajador según su departamento siempre que no haya tenido ningún día de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes y siempre que su departamento no alcance los siguientes porcentajes:

3% para fábrica, muelle, mantenimiento y reparto;

2% para los departamentos de administración, comercial y técnicos calidad.

No se computan los procesos de incapacidad temporal por contingencia común de duración igual o superior a 3 meses, los de incapacidad temporal por contingencia profesional de cualquier duración, así como maternidad y paternidad.

Su importe será de 33 euros brutos mensuales a percibir en el siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia.

Artículo 28. *Ayuda familias numerosas*

Todo trabajador titular del carnet de familia numerosa percibirá una ayuda anual única, según la siguiente escala:

- Por 1 hijo menor de 18 años: 111,00 EUR
- Por 2 hijos menores de 18 años: 222,00 EUR
- Por 3 hijos menores de 18 años: 278,00 EUR
- Por 4 o más hijos menores de 18 años: 333,00 EUR

Artículo 29. *Ayuda por hijos con capacidades especiales*

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad física y/o psíquica recibirán una ayuda anual de 1.200 euros, y se pagará en 12 mensualidades. Esta ayuda también se recibirá por los hijos (hasta cumplir los 25 años) que tengan más de un 33% de discapacidad reconocida y dependan de sus progenitores.

Artículo 30. *Fondo asistencial*

La empresa dispone de un fondo de hasta 40.000,00 EUR al que tendrán acceso los empleados que precisen ayudas-vivienda o por necesidades perentorias, que se deberán justificar documentalmente.

El tope máximo por empleado será de 3.000,00 EUR a devolver en 24 meses, y sin cargo de interés, si bien se realizarán las cotizaciones y retenciones legales pertinentes y a las que viene obligada la empresa y el trabajador.

Si el fondo estuviera cubierto, los peticionarios tendrán que aguardar hasta que exista saldo suficiente para su petición.

Las peticiones serán tramitadas a través del Comité de Empresa, y la dirección aprobará la petición caso de existir saldo en el fondo.

Deberá mediar un mínimo de 3 meses entre la liquidación de un préstamo y la petición de otro nuevo por el mismo trabajador.

Tendrán acceso a la petición quienes lleven contratados más de 1 año.

Artículo 31. *Premios, iniciativas profesionales*

Las sugerencias de los trabajadores y las trabajadoras que mejoren la organización y productividad en el trabajo y que sean admitidas y aplicadas por la empresa, se premiarán con becas y/o viajes de formación.

Quedan excluidos los empleados que por la índole de su trabajo y categoría estén obligados a esta actuación, quedando a juicio de la empresa el hacerlo.

Dichas sugerencias, deberán realizarse por escrito a la dirección de la empresa quien a su vez remitirá copia al Comité de Empresa. La empresa dará respuesta por escrito sobre la viabilidad de la propuesta, tanto al interesado como al Comité de Empresa.

Artículo 32. *Personal con capacidad reducida*

A fin de mantener la relación laboral con aquel personal que, no habiendo llegado a la edad de jubilación, por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, la empresa les destinará con preferencia a trabajos adecuados a sus condiciones, si tiene puestos disponibles para ello, asignándoles el salario que venían percibiendo y atemperando cualquier complemento o incentivo a los que rijan en su nuevo puesto de trabajo.

La determinación de la capacidad disminuida será determinada previo expediente del servicio médico de empresa y la autoridad correspondiente.

Artículo 33. *Revisión médica*

La empresa, juntamente con el Comité de seguridad laboral y la mancomunidad o el médico de empresa, programarán el calendario para efectuar a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual, bien en el mismo centro de trabajo o en un centro asistencial de la mancomunidad. Se efectuarán otras revisiones que se consideren necesarias, orientadas a la prevención de enfermedades con altas tasas estandarizadas de incidencia y mortalidad. En los análisis se incluirá para las trabajadoras la ferritina y para los trabajadores mayores de 50 años el PSA.

Capítulo VI **Otras disposiciones**

Artículo 34. *Facultad de compensación*

Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias, de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, vigentes en la empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan. Excepto aquellos conceptos establecidos en el presente Convenio que específicamente se contempla que no lo son.

Artículo 35. *Facultad de absorción*

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcance, valoradas ambas en su conjunto anual, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o reglamentarias. Excepto aquellos conceptos establecidos en el presente Convenio que específicamente se contempla que no lo son.

Artículo 36. *Condiciones más beneficiosas*

Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la empresa y que impliquen en su conjunto con carácter global y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las aquí convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 37. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas con este carácter. En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste o estos pactos quedará o quedarán sin eficacia manteniéndose, salvo pacto en contrario, la vigencia del resto del Convenio debiéndose considerar exclusivamente el pacto o pactos no aprobados.

Artículo 38. *Comisión paritaria*

Para resolver las discrepancias de interpretación que pudieran surgir en torno al presente Convenio así como para solventar de manera efectiva las discrepancias referidas a los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria, a la cual deberán someterse con carácter previo las partes, y estará compuesta por 8 personas, 4 por la parte de la empresa y 4 representantes del Comité de Empresa. Las citadas personas serán designadas por la empresa y el Comité respectivamente.

Se podrán designar igualmente suplentes, en las mismas condiciones que se asignan los titulares.

Todo lo anterior, sin perjuicio de las competencias legales atribuidas a las autoridades laborales, administrativas y judiciales.

Cualquiera de las partes podrá convocar reunión de la Comisión Paritaria; esta se reunirá en un plazo máximo de 5 días hábiles, y resolverá en el plazo máximo de 10 días. En caso de no llegar a acuerdos, las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Para aquellas cuestiones en las que existan plazos de prescripción, y o caducidad, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días hábiles, y resolver en 5 días más. En caso de no cumplirse estos plazos, las partes podrán acudir al órgano competente para resolver el conflicto.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se efectuaran en la empresa salvo que ambas partes estén conformes en efectuarlas fuera.

Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores correspondientes, que designen las mismas.

Artículo 39. *Comisión de formación*

Al efecto de un eficaz y correcto desarrollo de la política de formación en la empresa las partes acuerdan elaborar un protocolo que regule ésta y la creación de una Comisión Paritaria de formación integrada por 4 representantes de cada representación.

Asumiendo las competencias que, en esta materia, ejercita el propio Comité, además tiene como finalidades las siguientes:

- Detectar y proponer necesidades de formación.
- Hacer seguimiento de su correcta aplicación.
- Impulsar y proponer medidas para el fomento de la formación en la empresa.

A tenor de lo establecido en el artículo 23 del TRLET, la empresa dará las facilidades que la organización del trabajo permita en cada momento para la asistencia de los trabajadores a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional.

Según las necesidades organizativas la dirección desarrollará la política de formación adecuada al objeto de que todo el personal pueda tener acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora del nivel cultural.

La empresa podrá sufragar los gastos de formación profesional en aquellos supuestos en que los cursillos que se pretendan seguir guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por el cursillista, siempre y cuando exista previa conformidad entre las dos partes.

Artículo 40. *Seguro de accidentes de trabajo*

La empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo, por un capital de 25.000,00 EUR para todo el personal afectado por el presente Convenio con las siguientes garantías:

- Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional
- Invalidez permanente total por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Será exigible el incremento del capital a partir de la fecha de publicación del presente Convenio y en los términos contenidos en la póliza.

Artículo 41. *Retirada de carnet*

En caso de retirada de carnet a un conductor de reparto o comercial durante el ejercicio específico de su cometido profesional, el trabajador afectado tendrá derecho a un puesto de trabajo en la empresa hasta que pueda incorporarse a su profesión habitual.

Mientras dure tal situación la empresa complementará los emolumentos derivados de su nuevo puesto de trabajo con el importe necesario para que, en su conjunto perciba la media de lo devengado en los 6 meses anteriores a la retirada del carnet.

En cualquier caso se estudiará por el Comité de Empresa y la dirección, cuando la retirada del permiso de conducir se produzca por hecho acaecido fuera de la jornada laboral. Todo ello, siempre que la suspensión del carnet de conducir no sea debida a conducción temeraria imputable al conductor, ingestión de drogas o alcohol, u omisión del deber de socorro en caso de accidente, y, en general en cualquier otra circunstancia en los que se aprecie intencionalidad manifiestamente grave.

Artículo 42. *Igualdad de oportunidades*

La dirección de la empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, definiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción y/o desarrollo profesional.

Las acciones que adopte la empresa para lograr esos objetivos, serán consecuentes con los siguientes principios:

- La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente.
- La igualdad de oportunidades incluye, en particular el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento.
- El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

La dirección de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 85.1 del TRLET y la Ley orgánica de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se compromete a cumplir el Plan de igualdad.

Ante la implementación del Plan de igualdad del Grupo Cacaolat en el seno de la empresa, la Comisión de igualdad constituida para acordar el mismo se constituirá en Comisión de aplicación, impulso, seguimiento e interpretación del mismo, reuniéndose de manera ordinaria semestral y de forma extraordinaria cada vez que lo solicite alguna de ambas representaciones, por razones de urgencia y de forma motivada.

Artículo 43. *Compra productos*

Los empleados podrán comprar los productos comercializados por la empresa. El precio será preferente. Se expondrá un listado en el que figure el mismo, así como el máximo de unidades que podrán adquirir por producto.

Se estudiará y se expondrá en el tablón de anuncios el procedimiento para la adquisición y pago de los productos.

Artículo 44. *Jubilación parcial*

Se acuerda la aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente. En este caso, ambas partes pactan expresamente, que el relevista será contratado mediante contrato indefinido y a jornada completa y el jubilado parcial podrá realizar la acumulación de periodos de prestación de servicio.

Capítulo VII Faltas y sanciones

Artículo 45. *Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves*

a) Serán faltas leves:

1. 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de 1 mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de 1 hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo, mandos o, en su caso, clientes o público.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que pueden tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
5. No informar a los superiores, en la primera hora de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo 1 día sin causa justificada.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

b) Serán faltas graves:

1. Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Fingir enfermedad o accidente o pedir permiso, alegando causa inexistente, cuando la ausencia no exceda de 1 día.
5. No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.
6. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que se produzca graves perjuicios.

7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, siempre que genere perjuicio grave a las instalaciones o las personas.

8. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

c) Serán faltas muy graves:

1. Descubrir planes de la empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con que se realice.

2. La simulación de enfermedad o accidente, cuando exceda de un día de ausencia, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

3. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. En todo caso se considera que repercute negativamente si las funciones a realizar se corresponden con procesos alimentarios, conducción de vehículos de cualquier tipo o actividades susceptibles de afectar a terceros.

4. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

5. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

6. El acoso sexual o moral en los términos establecidos en la ley.

7. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

8. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de 12 meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

9. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.

10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la empresa.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. Se considerará incluida en esta conducta, sin necesidad de reiteración o habitualidad, la que afecte a la seguridad alimentaria. Causar accidentes graves, incluso potencialmente, por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad que ocasione daño o perjuicio a la empresa o a los trabajadores.

Artículo 46. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

A) La sanción de las faltas leves, graves y la de las faltas muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, delegados de personal o delegados sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

Artículo 47. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días. Despido.

Artículo 48. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 49. Graduación de faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Disposición adicional primera

PROCEDIMIENTO PARA SOLUCIONAR DISCREPANCIAS PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

Con el objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder, no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Tras mantener el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, las partes podrán acordar proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio colectivo.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuenta de resultados, en su caso informe de auditores), así como las medidas y acciones que va a implantar para hacer frente a la situación planteada y que justifica el tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Dicho acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio ni, como máximo los 3 años de duración.

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 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de mediación que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

Disposición adicional segunda

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que en su caso se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

Disposición adicional tercera

Las partes acuerdan la adhesión y el sometimiento a los procedimientos de mediación que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Disposición adicional cuarta

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria compuesta por 3 representantes de la empresa, y 1 miembro por cada sección sindical firmante y presente en el comité, con un mínimo de 3 miembros, al objeto de concretar y simplificar el actual sistema de abono del concepto salarial denominado "Comisión de reparto" y "comisiones de ventas e incentivos de los corredores de plaza".

Disposición adicional quinta

Todas las referencias, contenidas en el presente Convenio, referidas a la composición de las diferentes comisiones, sean mixtas y/o paritarias, se entienden constituidas necesariamente por miembros firmantes de las respectivas representaciones.

Disposición transitoria

Para los trabajadores adscritos al GP4, que no alcancen el SMG establecido para este GP, el cual figura en el anexo 1, se establece, exclusivamente para el 2017, un SMG de 19.546 EUR debiéndose, en enero de 2018, adecuar al SMG establecido en el anexo 1 para el citado GP4. El complemento NES, de existir, se adecuará en el 2018 para compensar la nueva cuantía del SMG.

Continúa en la página siguiente

ANEXO 1. EQUIPARACIÓN DE LAS CATEGORÍAS A LOS NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES, SMG Y PPEE

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos	Polivalencia	División funcional 1. Técnicos	División funcional 2. Empleados	División funcional 3. operarios	SMG 2017 (EUR)	Valor por PPEE 2017 (EUR)
1		Titulado grado superior Técnico superior*			23.922,53	1.594,84
2		Titulado grado medio Técnico medio*	Jefe sección Jefe 1ª admtvo.	Contraamaestre	22.592,99	1.506,20
3		Jefe de laboratorio	Jefe 2ª admtvo. Encargados de almacén	Encargados	20.998,15	1.399,88
4	Avanzada	Analista 1ª lab.	Oficial 1ª admtvo. Inspector/promotor ventas	Oficial 1ª mantenimiento Ofic. 1ª distribución Oficial 1ª indus. lácteas	20.535,53	1.369,04
5	Polivalencia (6 meses)	Analista 2ª lab	Oficial 2ª admtvo. Corredor plaza	Oficial 2ª muelle Oficial 2ª indus. lácteas Oficial 2ª mantenimiento	19.355,19	1.290,35
5b	Básica (9 meses)	Analista 3ª lab.	Oficial 3ª admtvo. Corredor plaza B Preventa	Oficial 3ª indus. lácteas	17.764,09	1.184,27
6	Personal de entrada (1 año)	Aux. laboratorio	Conserje Telefonista Aux. admtvo	Ayudte. ind. Lácteas	15.793,52	1.052,90

ANEXO 2

En base a la nueva estructura salarial y a la adecuación de grupos profesionales se establece un abono del plus asistencia mensual de acuerdo con la nueva realidad. El plus asistencia mensual queda establecido en las siguientes cantidades para 2017:

Grupos	Plus asistencia mensual (EUR)
1	7,61
2	6,80
3	6,80
4	6,80
5	6,55
5b	6,37
6	5,65

ANEXO 3

En base a la nueva estructura salarial y a la adecuación de grupos profesionales se establece un abono de las horas extras de acuerdo con la nueva realidad. Las horas extras quedan establecidas en las siguientes cantidades para 2017:

Horas extras 2017:

Grupos	A (EUR)	B (EUR)	C (EUR)
1	15,36	16,82	18,70
2	14,69	15,97	17,82
3	14,12	15,44	17,13
4	13,37	14,55	16,09
5	12,02	13,05	14,43
5b	10,90	11,82	13,08
6	10,45	11,28	12,41

Barcelona, 2 de novembre de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès