

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3830

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Chocateca, S.L.U.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Chocateca, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Chocateca, S.L.U., para los años 2019 a 2023 (código de convenio 50000222011986), suscrito el día 11 de julio de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 2 de marzo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de marzo de 2020. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CHOCATECA, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto y ámbitos de aplicación.*

Objeto. — El presente convenio colectivo, resultado de la negociación desarrollada por las representaciones de la empresa y de los/as trabajadores/as, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva.

Ámbitos de aplicación:

1. Territorial. El presente convenio será de aplicación para todos aquellos/as empleados/as que realicen su actividad profesional en la sede social de Ateca (Zaragoza).

2. Funcional. Regulará a partir de su entrada en vigor la relación laboral de la empresa y de su personal, en su dedicación a la actividad de fabricación y administración de sus productos.

3. Personal. Incluye a la totalidad del personal que ocupe la empresa, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Art. 2.º *Vigencia, efectos y duración.*

El convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOPZ. No obstante, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 1 de julio de 2019. La duración será de cuatro años, de forma que regirá hasta el día 30 de junio de 2023 en lo que hace referencia a todos los artículos que contempla el convenio.

Art. 3.º *Rescisión, revisión o prórroga.*

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del convenio deberá formalizarse por escrito por cualquiera de las partes legitimadas a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del convenio.

Todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.



Art. 4.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria estará formada por cuatro miembros, dos serán en representación de los/as trabajadores/as y los otros dos en representación de la empresa. Actuará como presidente el que las partes decidan. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores que intervendrán con voz pero sin voto.

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación, control y seguimiento del convenio, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados.

b) Actuar como mediadora en la solución de los conflictos que pudieran plantearse en asuntos derivados de este convenio. Podrá recurrirse a fórmulas de arbitraje externo si así fuera solicitado por alguna de las partes y aceptado por la otra.

El procedimiento de actuación de la comisión será el siguiente:

1. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes representadas en el plazo máximo de tres días una vez anunciado el conflicto con constancia escrita. La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la comisión.

2. En el plazo de tres días la comisión paritaria tendrá que pronunciarse al respecto.

3. Los acuerdos en la resolución de conflictos se adoptarán por unanimidad de los miembros. En caso de no conseguir consenso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo someter las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

4. En el supuesto de que el conflicto se refiera a convocatoria de huelga será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, adoptando el acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

5. Todas las convocatorias se realizarán con quince días de preaviso, salvo los casos de huelga planteados anteriormente, que lo serán con tres días hábiles de antelación, adjuntando el orden del día y la documentación pertinente del mismo.

Todo lo que se ha dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la Jurisdicción laboral.

Art. 5.º Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam.

Todas las condiciones establecidas en este convenio, con la vigencia y carácter establecidas en el mismo, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre empresa y trabajadores/as que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a que las pactadas en este convenio deberán respetarse en su integridad.

Art. 6.º Legislación aplicable.

En lo no previsto por el convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en concreto:

a) Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

c) Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

O a la legislación imperativa que amplíe, mejore o sustituya las vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización, prevención e higiene

Art. 7.º Organización de la producción.

La organización técnica y práctica del trabajo en la empresa es facultad de sus órganos directivos, que podrán establecer todos los sistemas de organización, racionalización y modernización que consideren oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones, departamentos o equipos de trabajo de las mismas.

N P O B

A estos efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas, entre otras, las siguientes:

a) La adscripción o traslado de personal a diferentes secciones, líneas de producción, equipos o lugares de trabajo.

b) El establecimiento de turnos de trabajo, fijando sus horarios, y la adscripción o el traslado a los mismos del personal que en cada momento se estime preciso. Los turnos se comunicarán con una semana de antelación como mínimo.

c) La modificación y determinación de los procedimientos y métodos de trabajo.

d) La determinación de rendimientos mínimos obtenidos de acuerdo con las técnicas de implantación de mejora continua para las distintas tareas y procesos de fabricación, teniendo en cuenta la consideración como actividad normal la que desarrolle un operario medio, con conocimiento de su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, a un ritmo que pueda mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga, ni física ni mental, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.

e) El establecimiento de especificaciones de calidad a los productos a lo largo del proceso de su fabricación y los procedimientos para obtener el mínimo de mermas en materiales, productos y energía, así como el establecimiento de sanciones en el caso de su inobservancia.

f) La asignación de tareas determinadas o necesarias al personal, así como la adjudicación de maquinaria, para atender a saturaciones del trabajo.

g) El dictado de las normas sobre vigilancia y limpieza de las máquinas, utensilios y locales de trabajo.

h) Cualquier cambio de funciones o servicios de los/as trabajadores/as que no perjudique su formación profesional, o que en otro caso pueda ser de carácter temporal.

Además de las facultades de los órganos directivos de la empresa anteriormente detalladas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica a lo establecido en los artículos 39, 40 y 41, o a cualquier otra norma vigente sobre estos temas.

Art. 8.º *Prevención de riesgos laborales e higiene.*

La empresa Chocateca, S.L.U., considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo de la empresa, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo. Para ello garantiza las obligaciones que indica la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo y las considera como el nivel mínimo de actuación a este respecto.

Este compromiso con la prevención y las responsabilidades que se derivan, atañe a todos los niveles jerárquicos que integran la empresa (personal directivo de la empresa, mandos intermedios, trabajadores/as, etc.). Solo mediante la asunción de esta política y el cumplimiento y respeto de las normas y procedimientos por todos los estamentos y en todas las actividades podremos dar cumplimiento a este objetivo.

La empresa se compromete a dar traslado al personal de plantilla de toda la información requerida en materia de prevención, así como a fomentar el conocimiento de la normativa vigente en esta materia y a poner los recursos necesarios para el cumplimiento de las normas preventivas. Al mismo tiempo, al trabajador/a le corresponde el cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los/as trabajadores/as y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V (consulta y participación de los/as trabajadores/as) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El/la trabajador/a que recibiera una orden que implicara el incumplimiento de una norma de seguridad laboral preventiva o crease una situación de riesgo inminente tendrá derecho a negarse a ejecutarla, sin que por ello reciba sanción o castigo alguno, debiendo entenderse, más bien, como acto meritorio (art. 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

El incumplimiento por los/as trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos se considerará incumplimiento laboral a efectos legales, siendo



de aplicación el régimen disciplinario desarrollado en el capítulo VII del presente convenio colectivo. A la hora de juzgar la gravedad de una conducta de incumplimiento de las normas de prevención se tendrá en cuenta la peligrosidad que supone la acción.

La empresa, al superar los/as cincuenta trabajadores/as, tiene constituido un comité de seguridad y salud, que se reúne trimestralmente o cuando lo solicitan las partes implicadas.

Art. 9.º Revisiones médicas.

Todo el personal de la empresa está sujeto a lo que establece, en cuanto a medicina en el trabajo y vigilancia de la salud, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento.

Ningún trabajador/a será admitido en lugares de trabajo que puedan afectar a la seguridad alimentaria de la empresa sin previo reconocimiento médico de aptitud, que tendrá las siguientes finalidades:

- a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas, infecciosas, parasitarias o enfermedades específicas.
- b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.
- c) Determinar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que puedan producirse o agravarse por la tarea a la que sería destinado.

El mencionado reconocimiento médico tendrá que ser realizado por los servicios médicos de la mutua patronal de accidentes del trabajo o por entidad médica concertada, siendo realizado en horario de trabajo y compensado cuando el/la trabajador/a lo tenga que hacer fuera de su jornada laboral.

CAPÍTULO III

Grupos profesionales

Art. 10. Clasificación profesional.

Se establece un sistema por grupos profesionales de acuerdo a la tabla del anexo I. Los grupos profesionales que clasifican al personal acorde a las funciones y tareas derivadas del trabajo son:

- Jefe/Manager.
- Responsable.
- Técnico.
- Supervisor.
- Oficial.
- Auxiliar.
- Operario.
- Ayudante.

En la tabla anexo 2 se contempla por cada grupo profesional los principales puestos de trabajo asociados.

Todo cambio de grupo profesional se consolidará superado un período de doce meses, durante los cuales se puede volver a la situación de grupo profesional y retribución anterior por decisión de cualquiera de las partes con un mes de preaviso. Este período de doce meses se entenderá de trabajo efectivo, quedando interrumpido por ausencias de cualquier naturaleza superiores a quince días a excepción de vacaciones.

Cuando se realice trabajo del grupo profesional superior al que pertenece el/la trabajador/a, se percibirá la diferencia salarial correspondiente. Para el cálculo de esta diferencia se tendrá en cuenta el salario base y complemento base. No se tendrá derecho a percibir esta diferencia salarial cuando se cubran ausencias inferiores a una hora, así como tampoco durante el período de formación en el puesto. Este período de formación tendrá una duración máxima de seis meses.

CAPÍTULO IV

Régimen de trabajo

Art. 11. Contratación.

- Firma y registro del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, y las prórrogas que en su caso se acuerden serán registradas inmediatamente en la correspondiente oficina



pública. El trabajador/a tiene derecho a recibir una copia del contrato y, en su caso, de la prórroga en el momento de su firma y otra copia debidamente registrada en el plazo máximo de diez días a contar desde su registro. Un representante legal de los/as trabajadores/as podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo cuando así lo requiera el/la trabajador/a contratado.

- Contratos eventuales.

Los contratos por circunstancias de la producción o por necesidades de administración o comercialización, previstos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta seis meses, dentro de un período de doce meses.

Se utilizará esta modalidad contractual cuando para hacer frente a incrementos de producción o aumento de pedidos sea necesario ampliar el turno y medio de trabajo establecido de forma habitual y no sea posible cubrirlos con el personal fijo.

En caso de baja voluntaria, dentro del período de contratación, por parte del/de la trabajador/a, se perderá el derecho a la indemnización.

- Contratos fijos discontinuos.

Esta forma contractual se presume celebrada por tiempo indefinido. Se deberá hacer constar en el contrato la forma y orden de llamamiento.

El llamamiento de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

—La reincorporación será de forma progresiva, atendiendo a las exigencias de la actividad y de las necesidades de las diferentes secciones.

—Por orden de antigüedad en la sección. El cese de la prestación seguirá el orden inverso, es decir los primeros contratos que se extinguirán serán los de menor antigüedad.

—El llamamiento se efectuará con una antelación de cinco días a la fecha de inicio de la relación laboral, mediante escrito certificado con acuse de recibo, o cualquier otro medio que deje constancia de la comunicación.

—El/la trabajador/a fijo-discontinuo debidamente llamado que no se reincorpore en el plazo de tres días, sin causa justificada, se entenderá extinguido su contrato al considerar que ha causado baja voluntaria en la empresa.

El/la trabajador/a fijo discontinuo tendrá preferencia en la incorporación respecto de otros/as trabajadores/as contratados con otras modalidades a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una causalidad legalmente establecida o exigida (tales como interinos, de relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etc.).

- Períodos de prueba.

El ingreso de los/as trabajadores/as en cualquier modalidad contractual en que se formalice se considerará siempre con un período de prueba de seis meses para los grupos profesionales jefe/manager y responsable, de dos meses para el resto de grupos profesionales.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al/a la trabajador/a durante este período supondrán la suspensión de dicho período. Durante este período el/la trabajador/a y la empresa podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 12. Jornada laboral y registro de jornada.

La jornada laboral queda establecida en 1760 horas/año, tanto para la jornada partida como continua.

En la jornada continuada superior a seis horas se efectuará un descanso de quince minutos, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Todos los/as trabajadores/as tienen obligación de realizar el registro de jornada tanto al inicio como al final de la misma, a través del sistema de registro de huella digital instalado en diferentes puntos de las instalaciones. Asimismo también se ha de registrar cualquier interrupción de la jornada cuando el/la trabajador/a se ausente de su puesto de trabajo en base a permisos o motivos personales debidamente informados y autorizados por su mando.

El registro de la jornada queda documentado mediante el Informe de horas y fichajes que todos los/as trabajadores/as tienen a su disposición en el portal del empleado.



Art. 13. Distribución irregular de la jornada.

Para mejorar la adaptación a las necesidades de demanda de mercado, se establece la posibilidad de una distribución irregular de la jornada del 10% sobre el total de jornada anual (veintidós días), siendo trabajadas en jornada completa. La Dirección del Centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación a la representación social y al trabajador/a afectado a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de proceder a su implantación:

- a) Deberá mediar un preaviso de cinco días laborales.
- b) Contenido de la información:
 - Necesidad o requerimiento de negocio que conlleva la implantación de la jornada irregular.
 - Demanda de mercado.
 - Incremento de volúmenes de fabricación.
- c) Para la designación de empleados, como criterio general, primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados voluntarios posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla. Subsidiariamente el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria. Se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados que habitualmente se encuentren adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.
- d) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, se establecerá un sistema de rotación acordado con los representantes de los/as trabajadores/as, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.
- e) El sistema de descanso o recuperación se regirá por lo dispuesto a continuación:
 - Cuando por necesidades de demanda de mercado sea necesario trabajar en sábado o día no laborable, el/los día/s de descanso se disfrutará, siempre que sea posible, en el/los día/s en que se produzcan improductividades.
 - Si el disfrute previsto en el apartado anterior no fuera posible, el día/s se disfrutará individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado.
 - Los días de trabajo perdidos por improductividades se recuperarán en sábado o día no laborable donde se produzca un aumento de demanda de mercado, o de volúmenes de fabricación. Si no es posible este sistema de recuperación se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.
 - Cualquier otra fórmula que se acuerde por ambas representaciones.
- f) En los supuestos de improductividades, se procurará que la misma se efectúe en viernes o lunes.
- g) Compensación económica. Se percibirá un plus de jornada irregular por un importe equivalente a dos horas a precio de hora normal en base al grupo profesional del/de la trabajador/a, por día efectivo de trabajo y jornada completa y tiempo equivalente de descanso.

Quedarán fuera de la jornada irregular los días del mes de septiembre que el Ayuntamiento determine en el programa de fiestas patronales en todos los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 14. Calendario laboral.

En los meses de diciembre de cada año de vigencia de este convenio se confeccionará para el año siguiente el calendario laboral general de aplicación para fábrica y el de aplicación para oficina.

Los calendarios incluirán las jornadas laborales mensuales y un resumen anual del total horas a trabajar y se expondrán en los distintos tablones de anuncios de la empresa.

Para dar respuesta a los cambios o fluctuaciones de la demanda de mercado, se establece una bolsa de horas de ajuste de calendario laboral de cinco días. A través de dicha bolsa de horas de ajuste de calendario se podrá modificar/alterar el calendario laboral anual establecido en el centro. Únicamente se podrán modificar/alterar los días marcados como vacaciones. Cuando esta modificación/alteración afecte al período vacacional de verano aprobado en el calendario laboral, solo se podrá aplicar a la última semana de las tres asignadas a dicho período vacacional. Por cada día modificado/alterado se percibirá un importe equivalente a 8 horas a precio de hora normal en base al grupo profesional del/de la trabajador/a y los días de vacaciones que correspondan.



El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido para la distribución irregular de la jornada regulada en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Art. 15. Cuarto turno.

Cuando por circunstancias de mercado o servicio sea necesario incrementar la producción en una o varias secciones, se establecerá un cuarto turno en los términos y condiciones que se describen a continuación:

1) Sistema de rotación: Siete días seguidos de mañana; dos días de descanso; siete días seguidos de noche; tres días de descanso; seis días de tarde; tres días de descanso.

Se fija como turno no productivo el del domingo tarde.

2) Los empleados de este sistema rotativo efectuarán la jornada anual recogida en el artículo 12 de este convenio colectivo, disfrutando de las mismas vacaciones y días festivos (excluyendo domingos) que el resto de la plantilla no adscrita a este turno.

3) El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido en la jornada irregular en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

4) El sistema de compensación se aplicará cantidades actualizadas en las tablas anexas.

Art. 16. Vacaciones.

El personal afectado por el convenio disfrutará de un período vacacional anual de veintitrés días laborables, y nunca podrán ser menos de treinta días naturales. De este período veintiún días naturales, como mínimo, habrán de ser continuados entre los meses de junio a septiembre. El período restante de nueve días naturales se disfrutará en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la empresa.

El empleado conocerá el período vacacional que le corresponda dos meses antes del comienzo del disfrute del mismo.

Si el/la trabajador/a es requerido para trabajar en días establecido en el calendario laboral como vacaciones, se sustituirán por otros de libre elección por parte del/de la trabajador/a siempre que no afecte al funcionamiento de su sección. Se aplicará el artículo 14, abonando el importe equivalente a ocho horas a precio de hora normal en base al grupo profesional del/de la trabajador/a por cada día modificado/alterado y los días de vacaciones que correspondan. El disfrute de estos días podrá hacerse hasta el 30 de junio del siguiente año.

Art. 17. Licencias retribuidas.

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

a) Cinco días naturales en el caso de fallecimiento del cónyuge o persona con quien se conviva, y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, o hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de un padre, madre o hermano de uno u otro cónyuge.

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de un abuelo o nieto.

d) En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, las licencias serán las siguientes:

- Tres días naturales en el caso de cónyuge o persona con quien se conviva y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, hijo, padre o madre.

- Dos días naturales en el caso de hermanos, abuelos o nietos.

- Dos días naturales en caso de parentesco por afinidad hasta segundo grado.

Cuando por alguno de los motivos expuestos en los apartados anteriores el empleado necesite desplazarse fuera de la provincia de Zaragoza, el plazo se aumentará en dos días.

e) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho a través de Registro Público, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.

f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

g) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral. El departamento correspondiente, gestionará y coordinará el disfrute de este permiso, estableciendo un sistema de cita previa.



h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personal.

i) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

Cuando el hecho causante que da derecho al permiso se produzca en día no laborable, se iniciará el cómputo el primer día laborable que le siga. A estos efectos se consideran días no laborables los festivos oficiales, los fines de semana, y en el caso de los/as trabajadores/as del cuarto turno los dos días de descanso semanal que les corresponden. En el supuesto de producirse el hecho causante que da lugar al permiso en el último fin de semana de vacaciones de verano o Navidad, así como en los días de reducción de jornada, asignados por calendario laboral o acuerdo individual con el/la trabajador/a se iniciará el permiso el primer día laborable.

Art. 18. *Licencias no retribuidas.*

a) Un día (día del entierro) en caso de fallecimiento de tíos carnales y sobrinos.

b) Licencia no retribuida de hasta un máximo de cuatro meses de duración por año natural para necesidades personales o familiares, cuyo disfrute se podrá efectuar de forma ininterrumpida o fraccionada a lo largo del año.

Art. 19. *Excedencia.*

El empleado con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando el empleado excedente solicite su reincorporación, esta deberá efectuarse en un puesto de trabajo de igual o similar categoría y en el plazo máximo de tres meses. No siendo necesario, por parte del empleado, determinar exactamente la fecha de reincorporación al trabajo.

Para el resto de excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Art. 20. *Tabla salarial.*

Se establece un sistema por grupos profesionales asignados en el anexo 1 donde se detallan las tablas salariales.

Art. 21. *Revisión salarial.*

La revisión salarial para la vigencia del presente convenio colectivo será como se indica a continuación:

- Para el período del 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020 se aplicará un incremento salarial del 3%.
- Para el período del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021 se aplicará un incremento salarial del 2%.
- Para el período del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022 se aplicará un incremento salarial del 2%.
- Para el período del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023 se aplicará un incremento salarial del 3%.

En caso de no producirse denuncia del convenio por ninguna de las partes y prorrogarse tácitamente no será de aplicación esta revisión salarial. Esto supondría mantener el mismo nivel de retribuciones.

Art. 22. *Cálculo valor hora normal.*

Cálculo valor de la hora normal:

$$\text{Hora normal} = \frac{[(SB + AN + CO) \times 12] + [(SB + AN) \times 2]}{HA}$$

SB = Salario base

AN = Antigüedad

CO = Complemento base

HA = Horas reales año trabajo

Art. 23. Antigüedad.

Todos los empleados que el 1 de enero de 1996 tuvieran la consideración de empleados fijos o fijos discontinuos, en su centro de trabajo de Ateca (Zaragoza), percibirán en concepto de plus de antigüedad los porcentajes que a continuación se establecen, sobre el salario base de cada categoría indicada en la tabla salarial anexa.

Primer trienio	6%	Sexto trienio	32%
Segundo trienio	12%	Séptimo trienio	33%
Tercer trienio	18%	Octavo trienio	38%
Cuarto trienio	19%	Noveno trienio	42%
Quinto trienio	20%	Décimo trienio	47%

Art. 24. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad por importe de salario base y antigüedad abonables en las segundas quincenas de junio y diciembre.

Art. 25. Horas extraordinarias.

Solo se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, riesgo de pérdida de materias primas, motivos de carácter coyuntural derivados de la naturaleza de trabajo o por cuestiones excepcionales de mantenimiento o de administración comercial.

Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas en la ley.

Las horas extraordinarias que se realicen de acuerdo con las normas antedichas se abonarán según el cuadro anexo 1.

Art. 26. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán según el cuadro anexo 1.

Art. 27. Retribución.

La retribución estará constituida por el salario de cada grupo profesional, según se recoge en el anexo 1 de este convenio

Los/as trabajadores/as fijos o fijos discontinuos en el momento de entrada en vigor de este convenio pasarán a percibir el salario base que por aplicación de la clasificación profesional definida en el artículo 10 les corresponda.

Se percibirá con el concepto «complemento base» la diferencia entre la retribución que venía recibiendo el/la trabajador/a con anterioridad al presente convenio, el nuevo salario base y el complemento antigüedad, en los casos que corresponda. No será absorbible ni compensable, y se le aplicarán los mismos incrementos que al salario base.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante modelo, pactado entre la empresa y el comité de empresa, de recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del/de la trabajador/a en los casos que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria. Se autoriza el envío telemático. Los/as trabajadores/as tienen disponibles los recibos de nómina en el portal del empleado, al que acceden mediante su usuario y contraseña. Estos recibos están disponibles para consultar y descargar hasta un período de seis meses desde la fecha de cese del/de la trabajador/a. Transcurrido este período, el acceso al portal queda bloqueado.

Art. 28. Desplazamientos.

Si por necesidades del servicio algún empleado tuviera que desplazarse a localidad distinta en la que habitualmente presta sus servicios, la empresa abonará los gastos ocasionados debidamente justificados y que resulten conformes a la política de gastos vigente en la empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen social

Art. 29. Bonificación por enfermedad, intervención quirúrgica y enfermedades derivadas del embarazo.

En caso de incapacidad temporal el empleado tendrá derecho a percibir una cantidad que complementa la prestación a cargo de la Seguridad Social. El importe

de este complemento por Incapacidad temporal variará en función de la causa de la Incapacidad temporal:

CAUSA	INICIO	COMPLEMENTO
Accidente laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Accidente no laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Contingencias derivadas del embarazo	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Intervención quirúrgica	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Enfermedad común	Del día 16 al 120	Hasta el 100% del salario
	Del día 121 al 360	Hasta el 90% del salario
	A partir del día 361	Hasta el 80% del salario

Cuando el empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal por primera vez dentro de un año natural se abonará el 50% del salario real durante los tres primeros días.

A efectos del complemento se entiende por salario real la cantidad correspondiente al salario base, antigüedad y complemento base.

El complemento de las situaciones de incapacidad temporal se regirá por las siguientes normas:

En todos los casos de complemento por parte de la empresa no podrán superar los 5.000 euros anuales por trabajador/a o por proceso de incapacidad temporal.

El complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses por incapacidad temporal. No se realizarán pagas extras en caso que la percepción salarial durante el período de la incapacidad temporal, maternidad/paternidad y embarazo de riesgo que supere al salario real en caso de estar trabajando.

La empresa podrá verificar el estado de incapacidad del/de la trabajador/a que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico. La negativa por parte del/de la trabajador/a a dichos reconocimientos supondrá la pérdida de los complementos establecidos en este artículo con cargo a la empresa.

Art. 30. *Premio por jubilación.*

Se establecerá un premio por jubilación consistente en una ayuda en metálico que será de una mensualidad de salario base de convenio más antigüedad, para todos aquellos empleados que en el momento de su jubilación acrediten una antigüedad en la empresa de quince años o más. En caso de superar los veinte años, percibirán por el mismo concepto una mensualidad y media de salario base de convenio más antigüedad.

Art. 31. *Muerte o invalidez permanente.*

La empresa ha de tener contratado un seguro a favor de todos y cada uno de los empleados afectados por este convenio por el que percibirán la cantidad de 20.000 euros en el caso de sufrir accidente laboral y no laboral y producirles muerte o invalidez permanente.

Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Cuando se produzca variación en la cantidad por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 32. *Seguro de vida.*

La empresa contratará un seguro de vida para todos los empleados que se encuentren de alta en la empresa por un capital de 2.500 euros. Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Este seguro entrará en vigor a los veinte días de la firma del presente convenio.

Cuando se produzca variación en la cantidad por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 33. *Ayuda escolar o guardería.*

La empresa contribuirá con 17,95 euros mensuales por cada hijo en edad escolar hasta los dieciséis años. También disfrutarán de esta ayuda los que teniendo hijos en edad preescolar, acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia.



Art.34. *Jubilación parcial y jubilación anticipada.*

Los empleados afectados por este convenio podrán acceder a la jubilación parcial de conformidad a la legislación vigente. La empresa se compromete a estudiar y facilitar a los/as trabajadores/as que cumplan todos los requisitos legales el acceso a esta jubilación parcial, realizando el correspondiente contrato de relevo. Asimismo, la empresa adquiere el compromiso de estudiar y facilitar a los/as trabajadores/as la jubilación anticipada de conformidad con la legislación vigente.

La empresa adquiere el compromiso de acceder a la solicitud de los empleados por lo que respecta a la reducción de jornada y salario que corresponda de acuerdo con lo estipulado en la ley vigente en cada momento, siempre y cuando no concurren causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que imposibiliten la consecución del mencionado acuerdo.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Art. 35. *Régimen de faltas y sanciones.*

El personal podrá ser sancionado por la dirección de empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 36. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador/a podrá ser clasificada, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y circunstancias en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas cuando no superen tres en el plazo de un mes.

2. Inasistencia al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Discutir con los/as compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

5. No cumplir con las órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material, cuando ello produzca deterioros leves del mismo.

7. La compra de productos en tienda para terceros.

8. Negarse a realizar formación dentro de la jornada laboral.

9. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, así como la no utilización de los equipos de protección individual entregado y puesto a disposición del/de la trabajador/a, cuando las consecuencias de este incumplimiento carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los/as trabajadores/as.

10. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa, cuando este incumplimiento no suponga consecuencias importantes. Especialmente se considera un incumplimiento de estas normas llevar el teléfono particular en los bolsillos durante la jornada de trabajo, así como lavar cualquier prenda de trabajo en casa.

b) Faltas graves.

1. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas en número superior a tres en el plazo de un mes.

2. Inasistencia al trabajo de dos días en un plazo de treinta días sin causa justificada.

3. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de un año.

4. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, así como la no utilización de los equipos de protección individual entregados y puestos a disposición del/de la trabajador/a, cuando este comportamiento tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud del propio trabajador/a o sus compañeros.

5. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa, cuando este incumplimiento suponga consecuencias importantes. Especialmente se considera un incumplimiento de estas normas el uso del teléfono particular durante la jornada de trabajo. Solo está permitido durante el tiempo de descanso en las zonas de vestuarios y comedor.



6. La compra de productos en tienda para terceros a partir de la segunda amonestación.

7. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

8. Descuidos en el material, máquinas o herramientas que comporten pérdidas importantes para la empresa. El uso incorrecto y pago de gastos no justificados y liberalidades con la tarjeta de empresa, puesta a disposición del trabajador /a para el correcto desempeño de su actividad.

9. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en el desarrollo y ejecución de las responsabilidades y tareas asignadas

10. Fumar en cualquier lugar de las instalaciones de la empresa, así como consumir alimentos fuera de las zonas destinadas para ello.

11. Realizar sin consentimiento de la empresa trabajos particulares, durante la jornada de trabajo.

c) Faltas muy graves.

1. Inasistencia al trabajo de tres o más días en un plazo treinta días sin causa justificada.

2. La acumulación de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de un año.

3. El hurto o robo a los compañeros de trabajo, a la empresa o a cualquier otra persona tanto en las dependencias de la empresa como en cualquier lugar en el que el/la trabajador/a se encuentre desempeñando su trabajo.

4. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

5. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

6. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, considerado intolerable por las graves consecuencias que pueden ocasionar.

7. Los comportamientos, en el ámbito laboral, tanto verbales como físicos que atenten gravemente a la libertad sexual. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral supondrán una circunstancia agravante.

8. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

11. Simular una enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que provoquen perjuicio o retraso en la recuperación de la incapacidad temporal.

12. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en el material, máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa. Así como utilizarlos para fines propios tanto dentro como fuera de la empresa sin la debida autorización.

13. La utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por internet queda circunscrita al ámbito laboral, estando prohibido su uso para fines particulares. Estos medios son propiedad de la empresa y puestos a disposición del/de la trabajador/a para utilizar exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral. Está prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, así como copiar información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado del/de la trabajador/a.

Se considera especialmente grave compartir y comunicar las credenciales (usuario y contraseña) entregadas por la empresa para el acceso a los sistemas informáticos, a cualquier otra persona o cuando sean solicitadas por links o correos de dudosa fiabilidad. Únicamente en ocasiones excepcionales y justificadas, con la debida autorización del administrador de sistemas, se permitirá informar de estas credenciales a otro trabajador/a.



La empresa podrá verificar a través de los procedimientos de vigilancia y control que considere oportunos, el correcto uso de los medios informáticos y dispositivos electrónicos de su propiedad (correo-e, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Esta supervisión se podrá realizar por medio de programas informáticos que permitan el acceso al contenido de los mismos. La finalidad de esta medida es preservar la información de la empresa, la productividad, asegurar el correcto desempeño de la actividad laboral y la seguridad informática.

14. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase graves perjuicios para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

Las faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación por escrito al trabajador/a en la que se hará constar los hechos.

Asimismo se dará traslado de esta comunicación a la representación laboral de los/as trabajadores/as en los supuestos de faltas graves y muy graves.

Art. 37. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones. Atendiendo a la gravedad de la falta las sanciones serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal, dejando constancia en el expediente del/de la trabajador/a.

- Amonestación por escrito, dejando constancia en el expediente del/de la trabajador/a.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

- Despido.

Art. 38. Prescripción.

Los plazos para imponer las sanciones prescriben en caso de faltas leves a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados desde la fecha en la que se ha tenido conocimiento de la comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Régimen sindical

Art. 39. Representación sindical en la empresa.

La representación de los/as trabajadores/as estará formada por los delegados de personal y comité de empresa que corresponda. Serán elegidos en la forma, plazos y proporción que dicte la normativa vigente en cada momento.

Los delegados de personal tendrán las competencias que se detallan y le atribuye el artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores o cualquier normativa legal vigente sobre esta materia.

Además de las reuniones que fueran necesarias, así como de las extraordinarias que pudieran plantearse, se acuerda, con carácter fijo, una reunión trimestral entre la representación de los/as trabajadores/as y la Dirección de la empresa para cambio de impresiones sobre aspectos generales de la gestión y marcha de la misma.

Con carácter excepcional y coincidiendo con períodos negociación de convenio colectivo se podrá ampliar el crédito de horas sindicales a las que tienen derecho las personas que integran la representación sindical hasta un máximo de veinticinco horas mensuales.

Disposición adicional primera (*igualdad de trato*). — Este convenio colectivo cumple con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en concordancia con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda (*vinculación a la totalidad*). — Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo e indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que por sentencia judicial firme, se anulase alguna de sus cláusulas, el resto del convenio se entenderá válido debiendo, a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

Disposición adicional tercera (*procedimiento para resolución de discrepancias surgidas en los procedimientos colectivos de no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores*). — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo vigente sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ESECLA), por lo que expresan su voluntad de solucionar las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos colectivos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los que no se alcance acuerdo ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

Disposición derogatoria única. — Con la publicación de la presente norma convencional se entiende derogado el convenio colectivo previo vigente para el centro de trabajo de Ateca.

Y en prueba de conformidad a lo aquí expresado, firman el presente convenio por la empresa su director general, el director de operaciones, el director de recursos humanos, y los miembros del comité de empresa, en Ateca, a 3 de diciembre de 2019.

ANEXO 1

Tablas salariales

TABLA 1/07/19 A 30/06/2020

	Tabla salarial	Hora normal	Compl. hora nocturna	Compl. hora extra (40%)	Hora extra	Compl. festivo (70%)
1. Jefe	2.030,34	16,15	2,91	6,46	22,61	11,31
2. Responsable	1.870,04	14,88	2,68	5,95	20,83	10,42
3. Técnico	1.602,90	12,75	2,30	5,10	17,85	8,93
4. Encargado o supervisor	1.496,03	11,90	2,14	4,76	16,66	8,33
5. Oficial	1.228,88	9,78	1,76	3,91	13,69	6,85
6. Auxiliar	1.122,03	8,93	1,61	3,57	12,50	6,25
7. Operario	1.068,60	8,50	1,53	3,40	11,90	5,95
8. Ayudante	961,73	7,65	1,38	3,06	10,71	5,36

Ayuda escolar: 17,95 euros.

Complemento cuarto turno sábado: 59,13 euros.

Complemento cuarto turno domingo: 87,14 euros.

Guardia nocturna: 20,85 euros.

TABLA 1/07/2020 A 30/06/2021

	Tabla salarial	Hora normal	Compl. hora nocturna	Compl. hora extra (40%)	Hora extra	Compl. festivo (70%)
1. Jefe	2.070,95	16,47	2,96	6,59	23,06	11,53
2. Responsable	1.907,44	15,17	2,73	6,07	21,24	10,62
3. Técnico	1.634,96	13,01	2,34	5,20	18,21	9,11
4. Encargado o supervisor	1.525,95	12,14	2,19	4,86	17,00	8,50
5. Oficial	1.253,46	9,97	1,79	3,99	13,96	6,98
6. Auxiliar	1.144,47	9,10	1,64	3,64	12,74	6,37
7. Operario	1.089,97	8,67	1,56	3,47	12,14	6,07
8. Ayudante	980,96	7,80	1,40	3,12	10,92	5,46

Ayuda escolar: 18,31 euros.

Complemento cuarto turno sábado: 60,31 euros.

Complemento cuarto turno domingo: 88,88 euros.

Guardia nocturna: 21,27 euros.

TABLA 1/07/2021 A 30/06/2022

	Tabla salarial	Hora normal	Compl. hora nocturna	Compl. hora extra (40%)	Hora extra	Compl. festivo (70%)
1. Jefe	2.112,37	16,80	3,02	6,72	23,52	11,76
2. Responsable	1.945,59	15,48	2,79	6,19	21,67	10,84
3. Técnico	1.667,66	13,27	2,39	5,31	18,58	9,29
4. Encargado o supervisor	1.556,47	12,38	2,23	4,95	17,33	8,67
5. Oficial	1.278,53	10,17	1,83	4,07	14,24	7,12
6. Auxiliar	1.167,36	9,29	1,67	3,72	13,01	6,50
7. Operario	1.111,77	8,84	1,59	3,54	12,38	6,19
8. Ayudante	1.000,58	7,96	1,43	3,18	11,14	5,57

Ayuda escolar: 18,68 euros.

Complemento cuarto turno sábado: 61,52 euros.

Complemento cuarto turno domingo: 90,66 euros.

Guardia nocturna: 21,70 euros.

TABLA 1/07/2022 A 30/06/2023

	Tabla salarial	Hora normal	Compl. hora nocturna	Compl. hora extra (40%)	Hora extra	Compl. festivo (70%)
1. Jefe	2.175,74	17,31	3,12	6,92	24,23	12,12
2. Responsable	2.003,96	15,94	2,87	6,38	22,32	11,16
3. Técnico	1.717,69	13,66	2,46	5,46	19,12	9,56
4. Encargado o supervisor	1.603,16	12,75	2,30	5,10	17,85	8,93
5. Oficial	1.316,89	10,48	1,89	4,19	14,67	7,34
6. Auxiliar	1.202,38	9,56	1,72	3,82	13,38	6,69
7. Operario	1.145,12	9,11	1,64	3,64	12,75	6,38
8. Ayudante	1.030,6	8,20	1,48	3,28	11,48	5,74

Ayuda escolar: 19,24 euros.

Complemento cuarto turno sábado: 63,37 euros.

Complemento cuarto turno domingo: 93,38 euros.

Guardia nocturna: 22,35 euros.

ANEXO 2

Los principales puestos de trabajo que contempla cada grupo profesional son:

JEFE/MÁNAGER

- Fábrica.

Coordinar, supervisar las actividades de la fábrica a su cargo, tanto referentes a producción, como a administración e ingeniería.

RESPONSABLE

- Fábrica/Procesos/Calidad.

Colaborar con el jefe de planta en el correcto desarrollo de las actividades del área a la que pertenece.

TÉCNICO

- I+D/Calidad/Prevención/Laboratorio.

Realizar las tareas del área a la que pertenecen que requieren un nivel medio/alto de cualificación y experiencia para el correcto desarrollo de los procedimientos e informes necesarios.

SUPERVISOR

- Fábrica.

Supervisar y coordinar las tareas de las personas que integran el equipo de trabajo, dando instrucciones y corrigiendo las actuaciones inadecuadas.



N
P
O
B

OFICIAL

- Mantenimiento.

Llevar a cabo las tareas de mantenimiento con un nivel alto de especialización, realizando los trabajos de limpieza, preventivo y funcionamiento correcto de las máquinas que se utilizan.

AUXILIAR

- Administración/Recursos humanos.

Realizar las tareas de tipo administrativo del área a la que pertenecen reportando al mando inmediato para su control y supervisión.

OPERARIO

- Fabrica/Logística.

Realizar las operaciones del proceso productivo que requieren un buen nivel de especialización y habilidad, alcanzado con tiempo de experiencia y continuidad en el puesto.

AYUDANTE

- Fabrica/Logística/Mantenimiento/Calidad/I+D/Administración/Laboratorio/ Recursos humanos/Procesos/Prevención.

Realizar tareas propias de la sección a la que pertenecen para las que no se precisa cualificación específica.