

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2123

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Ultracongelados de Cortes, S.L.U.**  
**(Centro de Mallén)**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Ultracongelados de Cortes, S.L.U. (centro de Mallén).*

Vista el texto del convenio colectivo de la empresa Ultracongelados de Cortes, S.L. (centro de Mallén) para el año 2022 (código de convenio 50100031012013), suscrito el día 29 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 13 de enero de 2023, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 20 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

### **CONVENIO COLECTIVO DE ULTRACONGELADOS DE CORTES, S.L.U.** **(CENTRO DE MALLÉN)**

#### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

##### *Artículo 1.º Ámbito territorial.*

El presente convenio se concierta entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, y es de aplicación en el centro de trabajo de Ultracongelados de Cortes, S.L.U., ubicado en Mallén (Zaragoza).

##### *Artículo 2.º Ámbito funcional.*

Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de las personas trabajadoras de Ultracongelados de Cortes, S.L.U., del centro de Mallén. La empresa se dedica a la fabricación de congelados vegetales.

##### *Artículo 3.º Ámbito personal.*

Este convenio será aplicable a las personas trabajadoras al servicio de Ultracongelados de Cortes, S.L.U., en el centro de Mallén, incluidas en el ámbito funcional, con excepción de las excluidas y de las afectadas por las relaciones laborales especiales del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores o de disposiciones de carácter general.

##### *Artículo 4.º Ámbito temporal.*

El presente convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El convenio se considera denunciado desde el momento de su firma.

El período de vigencia del convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la vigencia pactada, será de cuatro años.



#### Artículo 5.º *Efectos.*

El presente convenio obliga como ley entre partes a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos.

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

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

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

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

El presente convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro a la empresa Ultracongelados de Cortes, S.L., y a las personas incluidas en su plantilla que trabajan en el centro de Cortes. Los convenios colectivos anteriores al presente no tienen eficacia alguna.

Hasta el 31 de diciembre de 2023 solo podrá hacerse descuelgue salarial por pacto entre dirección y representación de las personas trabajadoras. A partir de entonces se aplicará el sistema del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6.º *Comisión paritaria.*

Se establece una comisión paritaria cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) Las que le asigne el Estatuto de los Trabajadores u otras normas.

Los acuerdos que alcance la comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

La comisión estará compuesta por tres representantes de la representación de las personas trabajadoras, con un reparto proporcional a su representatividad, y tres representantes de la dirección de Ultracongelados de Cortes, S.L. Cada miembro se nombrará de entre las personas pertenecientes a la comisión deliberadora del convenio. Las personas integrantes de la comisión podrán estar asistidas por asesoría legal.

Reglamento de funcionamiento:

a) *Reuniones.* La comisión paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
- Para el caso de los apartados 1 c) y 1 d), cada tres meses.

b) *Convocatorias.* La comisión paritaria será convocada por cualesquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria, pudiendo la persona interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.



Reunida la comisión decidirá sobre los asuntos del orden del día adoptando en la reunión los acuerdos que procedan. Si se estima oportuno, la reunión podrá suspenderse o interrumpirse y continuar dentro de los tres días naturales siguientes. Si dentro de ese plazo máximo no se ha tratado y decidido sobre todos los asuntos del orden del día, se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria y la persona interesada podrá ejercer las acciones que considere oportunas.

c) *Cuórum*. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

d) *Validez de los acuerdos*. Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes ocupen el cargo de Secretaría y una persona representante de cada parte.

e) *Domicilio*. A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede social de la empresa Ultracongelados de Cortes, S.L.U., carretera nacional 232, km 289, Mallén (Zaragoza).

Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria: las partes se obligan a someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

## CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 7.º *Organización del trabajo*.

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

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

La mecanización, progresos técnicos o de organización no podrán producir merma alguna en la situación económica de las personas trabajadoras asalariadas en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación del personal.

## CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

### Artículo 8.º *Disposición general*.

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

Toda persona está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus mandos superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas personas cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente convenio, serán asimiladas a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

Cuando se desempeñe un puesto de categoría superior no se cobrará diferencia de categoría hasta que se haya adquirido la experiencia oportuna (cuarenta jornadas de trabajo).

## SECCIÓN PRIMERA. POR SU FUNCIÓN

### Artículo 9.º *Grupos de clasificación*.

El personal al servicio de Ultracongelados de Cortes, S.L.U., afectado por este convenio, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I. Personal encargado y personal de almacén.
- II. Personal administrativo
- III. Personal de oficios.
- IV. Personal obrero.



Artículo 10. *Categorías del grupo profesional I, de personal encargado y personal de almacén.*

Este personal se encuadra en las siguientes categorías:

1. Encargado/a general.
2. Encargado/a de sección.
3. Almacenero/a.

Artículo 11. *Categorías del grupo profesional II, de personal administrativo.*

El personal administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1. Oficial primera.
2. Oficial segunda.
3. Auxiliar.

Artículo 12. *Categorías del grupo profesional III, del personal de oficinas.*

El personal de oficinas se encuadra en las siguientes categorías:

1. Oficial primera.
2. Oficial segunda.
3. Oficial tercera.

Artículo 13. *Categorías del grupo profesional IV, de personal obrero.*

El personal obrero de fabricación, repaso y envasado se encuadra en las siguientes categorías:

1. Operador/a de máquinas.
2. Peón especialista – calidad, peón especialista – ordenador.
3. Auxiliares.
4. Aspirantes.

#### SECCIÓN SEGUNDA. POR SU APTITUD

Artículo 14. *Categorías profesionales del grupo I, de personal encargado y personal de almacén.*

1. Encargado/a general. Es la persona responsable de la organización y supervisión de todas las secciones de la industria, haciendo cumplir a cada responsable de sección sus misiones y obligaciones de cada área. Se encarga, en contacto con las personas responsables de sección correspondiente, del aprovisionamiento de materias primas a utilizar en el centro (producto congelado). Dependiendo de los pedidos, organiza diariamente las necesidades y programas de actividad de envasado, deberá tener producto acabado en cámara de expediciones para cumplir las necesidades de venta. Controla la limpieza y el orden en todas las secciones, propone a la dirección las sanciones y/o premios del personal de cada Departamento. Es la persona con el debido contacto e información por parte de la dirección de la empresa, para llevar a cabo todos los programas diarios de trabajo y necesidades de la planta. Deberá tener en cuenta la organización de todas las secciones para realizar los movimientos de personal que puntualmente se necesiten para la actividad diaria. Realiza los partes, estadillos e informes que la empresa solicita.

2. Encargado/a de sección. Es la persona que, con el debido conocimiento y actitud, es responsable de la misma, teniendo a su cargo el personal correspondiente, a quien apoyará en sus labores y hará cumplir el trabajo o actividad diaria. Es responsable del rendimiento y orden del personal de su sección. Confecciona los partes, estadillos e informes que se solicite. Acepta responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y materias primas a utilizar. Vigila el buen orden de los ficheros en la sección de su mando. Propone las sanciones y/o concesión de premios en lo que se refiere al personal de su sección. Vigila la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección. Controla las mermas de los productos congelados o envasados. Realiza los partes diarios u otras informaciones que la empresa solicita.

3. Almacenero/a. Es la persona responsable de mantener el *stock* mínimo necesario de materias auxiliares para el envasado posterior. Controla las mercancías que se reciben (cantidad, estado, etc.). Mantiene el orden y limpieza en su zona con la debida localización de los materiales (ajustándose a las fechas periódicas de limpieza). Solicita a Compras sus necesidades e informa del estado de la recepción de mercancías. Prepara partes y estadillos diarios de consumo y mermas. Prepara

# N P O B

etiquetas para el envasado. Proporciona la ropa laboral del personal con sus fichas correspondientes. Carga y descarga materias auxiliares en su zona de actividad. Si por cualquier circunstancia su actividad le desbordase, solicitará apoyo a la persona encargada de sección o general.

#### Artículo 15. *Categorías del grupo profesional II, de personal administrativo.*

En el concepto general de personal administrativo se incluyen aquellas personas que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1. Oficial de primera. Es el personal administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otras personas a sus órdenes conoce en profundidad los siguientes trabajos: facturas y cálculo de las mismas; cálculo de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes de la persona Jefa de primera o de segunda, si las hubiese. También se incluirán en esta categoría las personas Taquimecanógrafas que tomen al dictado cien palabras en idioma extranjero por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina en seis. Deberán acreditar un manejo avanzado a nivel de usuarias de herramientas, programas de ofimática, entorno Windows (paquete Office que incluye MS Word, Excel, Access, Power Point y Outlook); manejo avanzado de correo electrónico y navegación por Internet; y manejo avanzado de herramientas informáticas de contabilidad y gestión empresarial (tipo *Contaplús* o similares).

2. Oficial de segunda. Es la persona mayor de dieciocho años que con iniciativa y responsabilidad restringida ayuda en sus funciones a quien ocupa el cargo de oficial de primera, si hubiese, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera. También se incluirán en esta categoría las personas taquimecanógrafas que tomen al dictado en lengua española cien palabras por minuto, transcribiéndolo correctamente a máquina en diez. Deberán acreditar un manejo suficiente a nivel de usuarias de herramientas, programas de ofimática, entorno Windows (paquete Office que incluye MS Word, Excel, Access, Power Point y Outlook); manejo suficiente de correo electrónico y navegación por Internet; y manejo suficiente de herramientas informáticas de contabilidad y gestión empresarial (tipo *Contaplús* o similares).

3. Auxiliar. Es la persona mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden. Deberá tener conocimientos básicos de informática. Se incluyen en esta categoría los puestos de auxiliar de caja y mecanografía. Asimismo, se incluyen las personas que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

#### Artículo 16. *Categorías del grupo profesional III, del personal de oficios.*

Entre los oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como más típicos los de: Ajustador/a, tornero/a, electricista, analista, montador/a, carpintero/a, fontanero/a, conductor/a, electrónico/a, programador/a, etc., que deberán tener los conocimientos para el desarrollo de las funciones asignadas por las disposiciones Legales o Convencionales que establezcan sus definiciones respectivas.

1. Oficial de primera: Es el personal que, a las órdenes de la persona encargada o jefa de equipo, conoce y practica todas las operaciones propias del oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con personal de igual o menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

1. Oficial de segunda: Es el personal que, a las órdenes de la persona encargada, jefa de equipo u oficial de primera, conoce y practica todas las operaciones propias del oficio, sin la especialización y rendimiento exigibles a la categoría superior. Tendrá derecho preferente para acceder a la categoría superior cuando se produzcan vacantes en ella.

2. Oficial de tercera: Es el personal que a las órdenes de la persona encargada, jefa de equipo, y oficial de segunda, sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaboratorio o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.



**Artículo 17. Categorías profesionales del grupo IV, del personal obrero.**

Este grupo profesional comprende a aquellas personas que prestan servicios en fabricación, repaso y envasado que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean estos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

Con carácter general las categorías serán las siguientes:

1. Operador/a de máquinas: Es la persona conductora habitual de carretillas elevadoras. Conductora habitual de transpaletas eléctricas. Suministra producto congelado constantemente a la sala de alimentación de envasado, sin paradas en la producción, comprobando que el producto cumple las especificaciones según envasado. Alimenta con producto congelado a las mezclas. Desaloja el vacío de la sala de alimentación al almacén. Desaloja y organiza su zona de trabajo para facilitar las labores de limpieza. Comprueba el perfecto estado del material a su cargo, entregado para la realización del trabajo.

El personal que utilice carretillas sin tener esta categoría cobrará la diferencia salarial conforme a tablas durante los períodos de utilización. El resto de su jornada lo cobrará al precio propio de su categoría. El personal carretillero que a partir de 1 de enero de 2008 utilice la carretilla durante el 65% o más de su jornada laboral anual pasará a ser personal operador de máquina el primero de enero del año siguiente.

2. Peón especialista-calidad: Es la persona que revisa la calidad de los productos que se fabrican. Confecciona partes diarios de los distintos productos congelados y revisados. Hace el seguimiento de las especificaciones de clientes según las normas de Ultracongelados de Cortes, S.L., y comunica rápidamente a su mando superior cualquier desviación que considere oportuna. Peón especialista-ordenador es la persona que introduce datos en el ordenador de entrada y salida de materia prima a las cámaras frigoríficas, ayuda al personal operador de máquinas a organizar los embalajes de contenedores, etc.

3. Auxiliar: Es la persona que ejecuta predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso. Se encarga de la revisión de productos, llenado de bolsas en cajas, paletización, limpieza de líneas, cintas, volteadores, máquinas, suelos, etc., y, en definitiva, todo lo relacionado con la limpieza. Abre cajas y bolsas, ayuda a otras personas operarias que lo precisen, desmonta o monta contenedores y se encarga de su limpieza posterior, pone etiquetas, descarga y carga de camiones de granel, y realiza preparación de pedidos y pegado de etiqueta.

4. Aspirante: Es la persona mayor de 18 años que ingresa en la empresa y está recibiendo la formación interna específica del puesto durante un período de tiempo no superior a dos meses, momento en el cual pasará a la categoría de auxiliar. Si la campaña finalizara antes de completar los dos meses, sería en posteriores contratos cuando adquiriera la categoría de auxiliar. La recuperación de la diferencia salarial respecto a la categoría de auxiliar, se hará efectiva en la nómina del mes en el que se extinga su contrato por final de campaña, con independencia de que se haya adquirido o no la categoría de auxiliar. El personal aspirante cobrará la hora extra y el plus de nocturnidad en el mes que corresponda con el mismo importe que el personal auxiliar.

**Artículo 18. Norma subsidiaria.**

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en el seno de la empresa Ultracongelados de Cortes, S.L.U., centro de Mallén, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

**SECCIÓN TERCERA. POR SU NIVEL RETRIBUTIVO**

**Artículo 19. Niveles.**

Los niveles salariales serán los establecidos en el anexo VIII para cada categoría profesional.

**SECCIÓN CUARTA. POR SU MODALIDAD DE CONTRATACIÓN**

**Artículo 20. Tipos.**

Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo discontinuo o bajo otra cualquiera



modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes. De acuerdo con el artículo 18.A del vigente convenio sectorial de Conservas Vegetales, la duración máxima de los contratos eventuales será de nueve meses dentro de un período de doce meses.

**Artículo 21. Fijación de campañas.**

Las campañas serán fijadas por la dirección de la empresa, quién informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse, siempre que sea posible, de forma que, al analizar el tiempo destinado a las mismas, la suma de días trabajados sean los suficientes para que el personal de campaña pueda acogerse al desempleo en los términos que establezca la Ley en esta materia.

Asimismo, se tenderá a que las mismas no tengan períodos de interrupción entre ellas.

**Artículo 22. Llamamientos a personal fijo de campaña.**

La contratación se hará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La representación de las personas trabajadoras conocerá los modelos de contrato de trabajo que utilice la empresa. El llamamiento de conformidad con estas normas:

a) El personal fijo-discontinuo de los grupos profesionales I (encargado/a y almacenero/a), II (administrativos/as) y III (personal de oficios), será llamado a prestar sus servicios por riguroso orden de antigüedad en su categoría profesional u oficio (electricista, mecánico/a, etc.). Para ello se confeccionará un censo para cada uno de los grupos profesionales mencionados contemplado en el artículo 9.º del presente convenio, ordenados por antigüedad de su categoría profesional u oficio (anexo IV).

b) El personal del grupo profesional IV (personal obrero), será llamado a prestar sus servicios por riguroso orden de antigüedad de su ingreso en la empresa. Dentro de este grupo se acuerda que por causas extraordinarias y fuera del proceso productivo la empresa podrá llamar al personal que necesite con la categoría «operador/a de máquinas» por riguroso orden de antigüedad en la empresa (anexo IV).

c) Se establece como causas extraordinarias fuera del proceso productivo las siguientes: Auditorías, cierre de balances e inventarios.

d) Se confeccionará un censo del grupo profesional IV contemplado en el artículo 9.º del presente convenio por riguroso orden de antigüedad de su ingreso en la empresa.

e) El llamamiento del personal fijo-discontinuo se efectuará de forma fehaciente y previo aviso de tres días de antelación al inicio de la campaña.

La incorporación se efectuará en la fecha que indique la empresa. No se considerará que renuncian al puesto las personas a las que, comunicada la iniciación sin tres días de antelación, no pudieran incorporarse a la prestación de servicios hasta dentro de los tres días siguientes a la comunicación. A tal efecto, las personas trabajadoras deberán indicar a la empresa un domicilio en España.

La persona que haya sido llamada y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fija discontinua, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa (también se considerará baja voluntaria si quien no se incorpora a un llamamiento forma parte del personal temporal).

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo, cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o en aquellas otras situaciones justificadas. La causa justificada de la no incorporación deberá acreditarse debidamente. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

f) En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los dos párrafos siguientes, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

No tendrá consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad del personal fijo discontinuo. Dicha situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del



contrato siempre que no se incorpore personal fijo discontinuo que ostente un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado.

Serán causas de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, los accidentes atmosféricos, la paralización de los transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable a la empresa. En este caso las empresas vendrán obligadas a comunicar el hecho causante a la representación de las personas trabajadoras, siendo suficiente esta comunicación para que opere la causa de suspensión.

g) El personal que de acuerdo con los procedimientos previstos en el convenio y en la Ley ascienda a una categoría superior tendrá derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior categoría de su grupo profesional, al objeto de no perjudicar la promoción de las personas fijas-discontinuas en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente trabajado.

h) La empresa facilitará a cada persona trabajadora o a sus representantes legales, que lo soliciten, al término de cada período de prestación de servicios, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

A todos los efectos, se considerará que cuando una persona fija-discontinua esté en situación de baja por maternidad o paternidad, la siguiente persona en su lista de llamamientos le sustituye en su puesto de trabajo. Cuando sea necesario para cualquier acreditación administrativa la realización del correspondiente contrato, el mismo se realizará entre las partes.

#### Artículo 23. *Censos.*

Cada año la empresa confeccionará y publicará los censos de los centros de trabajo dentro de cada grupo profesional, en el que se relacionará el personal por riguroso orden de antigüedad, dentro de los grupos profesionales I, II, III y IV.

La empresa entregará una copia del censo a la representación de las personas trabajadoras y lo publicará para conocimiento del personal, estando expuesto en el tablón de anuncios durante el plazo de quince días y las personas trabajadoras que se consideren perjudicadas podrán reclamar por escrito en el mismo plazo ante la dirección de la empresa.

En el caso de que la empresa deniegue la petición, o transcurrieran quince días sin haber resuelto sobre la misma, la persona afectada o la representación de las personas trabajadoras podrán ejercer las acciones legales oportunas.

### CAPÍTULO IV: INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

#### Artículo 24. *Período de prueba.*

Podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para el personal técnico titulado, ni de tres meses para el resto de personal, excepto para las personas no cualificadas en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

En los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses el período de prueba no podrá exceder de tres meses, salvo que se trate de personas trabajadoras no cualificadas en cuyo caso no podrá exceder de un mes.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá (y los supuestos de situación de baja por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, no lo suspenderá).

La empresa y la persona trabajadora están respectivamente en la obligación de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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



**Artículo 25. Ascensos.**

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1. Personal de oficios: Las vacantes de oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquellas personas a quienes les corresponda estén calificadas como aptas por la empresa o declaradas como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, la empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

2. Personal del grupo obrero: Las plazas de operador/a de máquinas, peón especialista-calidad y peón especialista-ordenador, se proveerán preferentemente dentro del personal del grupo siempre que estas personas estén calificadas como aptas por la empresa o declaradas como tales en la prueba a la que se les someta.

**Artículo 26. Comisión mixta de calificación.**

La comisión mixta calificadoradora estará compuesta por dos miembros que designe la dirección de la empresa; una de estas dos personas asumirá la presidencia y dos personas trabajadoras, de categoría no inferior a la de las vacantes a cubrir, designadas por la representación de las personas trabajadoras.

Las personas componentes de la comisión mixta calificadoradora puntuarán a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad, y en el supuesto de que aún siga persistiendo el empate, se decidirá a favor de la persona de mayor edad.

**Artículo 27. Liquidación.**

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. La persona interesada podrá consultar con la representación legal de las personas trabajadoras.

El personal que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

- Personal encargado, almacén y administrativo: Un mes.
- Personal de oficios y personal obrero: Ocho días.

De no cumplir la persona trabajadora dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

**CAPÍTULO V: JORNADA, HORAS EXTRAORDINAS, DESCANSOS Y VACACIONES**

**SECCIÓN PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 28. Jornada.**

La jornada será de 1.752 horas anuales durante la vigencia del convenio.

La mitad de los días de exceso de jornada los fijará la empresa. La otra mitad la representación de las personas trabajadoras (serán comunes para todo el personal fijo de plantilla).

La distribución de la jornada semanal con carácter general, será de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias, y el personal disfrutará de un descanso de veinte minutos diarios para el bocadillo, que se entenderá como trabajo efectivo.

La empresa se compromete a solucionar los problemas que se han venido produciendo con la rotación de turnos durante la elaboración de coliflor, de modo que, con carácter general, y salvo excepciones puntuales que justificará la empresa informando previamente a la representación de las personas trabajadoras, se trabaje rotativamente de mañana, tarde y noche.

Cada persona trabajadora podrá ausentarse un día al año por asuntos propios. Hay que avisar con cuarenta y ocho horas de antelación y la ausencia no será retribuida.



Durante las fiestas de San Miguel, de Cortes, deberá estar cubierto un turno con dos personas de carga y descarga.

**Artículo 29. Ampliaciones.**

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias estructurales. En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria.

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

Las personas trabajadoras, cuya acción pone en marcha o cierra la de las demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

**Artículo 30. Organización de la jornada.**

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

**Artículo 31. Jornada en frigoríficos.**

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

c) En cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos. Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal, en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

## SECCIÓN SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS

**Artículo 32. Horas extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

De igual modo se hace constar que por razón de las características diferenciadoras de la industria conservera (máximo en períodos de campaña), se dan situaciones de emergencia o de dificultad para normalizar el proceso de fabricación.

De acuerdo con ello, se establecen los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias normales o habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.): Mantenimiento cuando no quepa contratación de personal eventual o similar previsto en este convenio y disposiciones legales complementarias. La realización de las horas extras será rotativa, en lo posible, y voluntarias las del apartado presente.

La dirección de la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras y delegaciones sindicales sobre las horas extras realizadas, con una periodicidad mínima de dos semanas, o menos, si así lo acuerdan conjuntamente.



Las horas extras, su número, importe unitario y total, deberán figurar conforme lo exigen los preceptos legales en las nóminas. La representación legal de las personas trabajadoras y las delegaciones sindicales propugnarán y exigirán que esto se cumpla.

Asimismo, las horas extraordinarias que se realicen por encima de la jornada anual y en días laborables, se compensarán con descanso con el valor de la hora extraordinaria.

El tiempo de descanso compensatorio de horas extras no se verá afectado por el hecho de que alguna persona trabajadora perciba el complemento del artículo 45.

Estos descansos los disfrutará el personal, dentro del siguiente año del que han sido generados, en las fechas que con antelación suficiente pida, y siempre y cuando no creen a la empresa problemas organizativos.

**Artículo 33. Precio horas extraordinarias.**

El valor de las horas extraordinarias será el fijado para cada categoría en el anexo VIII de este convenio.

#### SECCIÓN TERCERA. DESCANSOS

**Artículo 34. Descanso semanal.**

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.  
 b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana, entendiéndose que solo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de la empresa o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las misma.

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

**Artículo 35. Horarios.**

Se indicará, por medio de cartel permanente en el centro de trabajo y colocado en sitio visible, el calendario horario de trabajo.

#### SECCIÓN CUARTA. VACACIONES

**Artículo 36. Vacaciones.**

El personal tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas (comprenderá salario base más plus ad personam y quedarán excluidos los pluses de frío, funcional y horas extras), en proporción al tiempo trabajado, cuya duración se fija en el anexo I. El personal que en período de vacaciones hubiera debido, en función de la rotación de su turno, trabajar de noche percibirá el 50% del plus de nocturnidad que le hubiera correspondido.

Las licencias retribuidas y los procesos de IT inferiores a un año no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

Se respetará lo que establezca en cada momento el Estatuto de los Trabajadores (actual artículo 38) cuando el período de vacaciones de una persona coincida con supuestos de incapacidad temporal o suspensiones allí previstos.

La dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, salvo acuerdo en contrario entre persona trabajadora y empresa por razones productivas.

- El personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.

- Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará al personal de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.



- Las vacaciones podrán ser fraccionadas mediante acuerdo de las partes, en un máximo de tres períodos.

El comité de empresa o delegación de personal, conjuntamente con la dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno, debiendo ser oída la delegación sindical, si la hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

- Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

- El personal con responsabilidades familiares tendrá preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

- La lista de cada período será confeccionada en base a las propuestas del personal. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad y a la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho a la persona inmediata en antigüedad para el ejercicio siguiente. No obstante lo anterior, una vez que una persona haya solicitado las vacaciones y se le hayan concedido tendrá preferencia respecto a las demás, para evitar los perjuicios que pudieran derivarse de la anulación de las vacaciones por solicitudes posteriores de otras.

El calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo de forma tal que el personal conozca las fechas que le corresponden veinte días antes, al menos, al comienzo de su disfrute. La solicitud de vacaciones deberá hacerse como mínimo con una semana de antelación.

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que la persona trabajadora cause baja en el transcurso de un año, a la cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

El personal fijo discontinuo, eventual y temporal percibirá la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

Las personas fijas discontinuas podrán disfrutar una semana de parada en período estival sin derecho a retribución. Las necesidades de producción deben quedar cubiertas (en caso de conflicto las personas fijas de plantilla tienen preferencia a la hora de fijar sus vacaciones).

## CAPÍTULO VI: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### SECCIÓN PRIMERA. LICENCIAS

#### Artículo 37. *Licencias.*

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este convenio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por razón de muerte de padres, madres, abuelas, abuelos, nietas, nietos, hijas, hijos, cónyuge, hermanas o hermanos, tanto en línea consanguínea como de afinidad, se concederá licencia retribuida por un período de tiempo de tres días laborales si el óbito se produce a menos de 100 kilómetros, y de 4 de producirse a 100 kilómetros o más de Cortes.

c) Dos jornadas de trabajo en caso de enfermedad grave (entendiendo enfermedad grave, cuando exista intervención quirúrgica con anestesia general u hospitalización con plazo superior a veinticuatro horas) de padres, madres, abuelas, abuelos, nietas, nietos, hijas, hijos, cónyuge, hermanas o hermanos, tanto en línea consanguínea como de afinidad. Estos permisos se ampliarán a tres días, cuando el hecho se produzca a más de 50 kilómetros donde esté enclavada la empresa, y a cuatro días cuando la distancia sea de 100 kilómetros o más. La misma enfermedad o dolencia solo dará derecho a un máximo de tres licencias al año.



d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual, cuando el traslado se realice a partir de 50 kilómetros se ampliará el permiso a dos días.

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

f) Por nacimiento de hijos o hijas: Tres días. Este permiso solo se aplicará a favor de la persona progenitora distinta de la madre biológica que no tenga derecho a percibir subsidio por nacimiento.

g) Si la persona trabajadora necesita acudir al consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa, hasta un límite del 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año. El tiempo máximo de utilización de este permiso por cada ocasión que se acude al servicio médico de cabecera será de dos horas si el consultorio radica en Cortes. La persona trabajadora podrá solicitar a la empresa que este derecho se aplique abonándole las primeras dieciséis horas de la primera baja laboral que tenga durante el año.

h) Podrán disfrutarse, en beneficio propio o para acompañar a hijas o hijos menores de 12 años, hasta cuarenta horas anuales para visitas al servicio médico especialista de la Seguridad Social o Sistema Público de Salud.

j) En cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (ingreso inferior a veinticuatro horas) se concederá un día laborable (coincidente con el de la intervención) para el caso de cónyuge, padres, madres, hijas e hijos. En caso de que en este supuesto coincidan varias personas trabajadoras por razón de parentesco, solo una de ellas podrá disfrutar la licencia (podrán ser dos cuando se trate de padre y madre de la persona intervenida).

Se aplicará la jurisprudencia actual del Tribunal Supremo referida al permiso en caso de parto. Si hubiere algún cambio en esa Jurisprudencia se estará a lo que diga el Tribunal Supremo.

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

Es criterio de las partes cortar todos los abusos y utilización innecesaria de las precedidas licencias, debiendo ser utilizadas con causa justificada y estricta necesidad.

#### Artículo 38. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o disminuida física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La mejora aquí prevista sobre la regulación general en ningún caso implicará para la empresa mayores costes salariales o de seguridad social.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona de su familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida.

Podrá solicitarse la reducción de jornada en un 50%, con reducción del salario en el 50%, por razones motivadas. Dicha reducción será incompatible con la realización de cualquier trabajo retribuido. La persona trabajadora tendrá que convenir con la empresa el horario de trabajo, que necesariamente deberá coincidir con la parte inicial o final de alguno de los turnos de trabajo. La empresa podrá formalizar contratos interinos o a tiempo parcial para sustituir a la persona con reducción de jornada. Esta reducción de jornada solo podrá ser utilizada de forma simultánea por un 4% como máximo del personal de la empresa. El cómputo se efectuará únicamente sobre el personal de la empresa que en ese momento desarrolle una jornada a tiempo completo.



**Artículo 39. Para estudios.**

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

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conducir, a los que la persona trabajadora debe concurrir para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios.

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

**Artículo 40. Licencias sin sueldo.**

1. Las personas fijas discontinuas podrán acogerse cada año a una licencia sin sueldo con un máximo de diecinueve días, siempre y cuando su asistencia no sea imprescindible para la continuidad del proceso productivo de la empresa durante esas fechas. En las fiestas patronales de Cortes (San Miguel), las personas fijas-discontinuas tendrán derecho a disfrutar de licencia sin sueldo, salvo por necesidad de producción.

2. Con independencia de lo anterior, el personal fijo discontinuo que haya consolidado un mínimo de un bienio al servicio de la empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a treinta y le será concedida dentro de los treinta días siguientes, en función de las necesidades del servicio y previa justificación adecuada de las razones de su petición. Esta licencia podrá solicitarse anualmente.

La concesión de la licencia contemplada en el punto 2 quedará condicionada a lo siguiente:

a) Que, como mínimo, la persona haya trabajado en la empresa más de ciento ochenta días, real y efectivamente, en el año inmediatamente anterior.

b) Quedan expresamente excluidos los períodos o campañas de máxima actividad de la empresa.

3. Durante el tiempo de duración de la licencia la empresa extenderá la baja de la persona afectada en la Seguridad Social.

**Artículo 41. Antigüedad en licencias.**

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección.

**SECCIÓN SEGUNDA. EXCEDENCIAS**

**Artículo 42. Excedencias.**

Las excedencias pueden ser voluntarias, forzosas o especiales.

**VOLUNTARIA.** Podrán solicitar excedencia voluntaria las personas de la empresa con una antigüedad en la misma de al menos un año. Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, la persona no se va dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La persona excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta



días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

La excedencia por cuidado de hijas, hijos y de familiares se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**FORZOSA:** Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá a la persona trabajadora en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegida o designada para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, autonómico, regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designada en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del Estado, comunidad autónoma, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

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

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

**ESPECIAL:** Se podrá solicitar excedencia voluntaria especial por un período no inferior a seis meses ni superior a dos años con reserva de puesto de trabajo por razones de accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La empresa podrá formalizar un contrato de sustitución o interinidad para cubrir el puesto de trabajo de la persona en excedencia. Esta excedencia solo podrá beneficiar de forma simultánea a un máximo del 2% de la plantilla. La persona para el reingreso deberá preavisar con un mínimo de antelación de un mes.

Esta excedencia especial es distinta e independiente de la prevista en el Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de hijos/as y de familiares. La persona trabajadora tendrá derecho a acogerse a la figura que más le interese.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras estas duren hasta tanto la persona excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto. Pero se respetará lo que establece el Estatuto de los Trabajadores sobre efectos de las excedencias forzosas, por cuidado de hijos/hijas y de familiares.

## CAPÍTULO VII: RETRIBUCIONES

### SECCIÓN PRIMERA. DEL SALARIO

#### Artículo 43. *Niveles retributivos.*

La tabla salarial de 2022 es la que figura en el anexo VIII.

#### Artículo 44. *Pago del salario.*

El pago del salario se hará por períodos cíclicos mensuales, de acuerdo con la costumbre.

El personal podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta un límite del 90%, siempre que acredite la necesidad que motiva su solicitud ante la representación de las personas trabajadoras. El anticipo será cancelado en el momento de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

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

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

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

# CONTRATO

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

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

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

#### Artículo 45. *Antigüedad.*

La antigüedad regulada en este artículo quedó fijada en el importe que tuviere cada persona trabajadora al 31 de diciembre de 1995 (momento en que dejó de devengarse). Dicha cantidad que tiene el carácter de complemento *ad personam*, tendrá los mismos aumentos porcentuales que se pacten para el salario base y no podrá ser objeto de compensación o de absorción con los incrementos retributivos de los conceptos salariales del presente convenio colectivo.

#### Artículo 46. *Plus de frío.*

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la realización de los trabajos a los que en este convenio se les reconozca, no teniendo, por tanto, el carácter de consolidable ni siquiera *ad personam*.

Dentro de cada jornada laboral, la parte de la misma que se realice entrando y saliendo en las cámaras frigoríficas en carretilla no climatizada se gratificará con el plus de frío al 100%. El resto del tiempo de la jornada se abonará a precio normal. El porcentaje a que se hace referencia se aplicará sobre la tabla del anexo VIII.

#### Artículo 47. *Otros pluses.*

##### a) Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad por el importe que se fija en el anexo VIII. El personal aspirante cobrará este plus con el mismo importe que el personal auxiliar (anexo VIII).

Se excluyen de este plus las personas que hayan sido contratadas expresamente para trabajos nocturnos.

##### b) Plus de especialistas de calidad y ordenador.

Las personas especialistas de calidad y de ordenador cobrarán un plus de 0,25 euros por cada hora de trabajo efectivo que realicen desempeñando funciones propias de calidad y ordenador. El resto de las horas de trabajo en que no desempeñen esas funciones lo cobrarán al precio normal que fija la tabla para su nivel salarial (1.13 ó 2.13).

#### Artículo 48. *Pagas extraordinarias.*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario de la tabla del convenio, incrementado con la antigüedad correspondiente a treinta días. Una mensualidad corresponderá al período 1 de enero a 30 de junio y se abonará con la nómina de junio; la otra corresponderá al período 1 de julio a 31 de diciembre y se abonará el día 21 de diciembre.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre en proporción al tiempo que haya trabajado. A estos efectos la fracción de mes se computará como unidad completa.

#### Artículo 49. *Premio de permanencia.*

El personal fijo de plantilla percibirá un premio de permanencia equivalente a treinta días de salario de convenio más antigüedad o complemento *ad personam* si lo hubiera, con arreglo a las mismas retribuciones que sirvan de base para el abono de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad. Dicho premio de permanencia será abonado en dos mitades: una junto con la paga extra de junio y otra con la paga extra de diciembre.

El personal fijo discontinuo o eventual afectado por el mismo tendrá derecho a percibir el premio de permanencia en razón de las horas trabajadas en cada año natural. En las tablas salariales para personal fijo discontinuo y eventual se incluirá en el precio global hora lo correspondiente a este concepto.



## SECCIÓN SEGUNDA. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

### Artículo 50. *Traslados y desplazamientos.*

Los traslados y desplazamientos se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Notificado el traslado, el personal tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes.

### Artículo 51. *Dietas y gastos de viaje.*

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

La empresa Ultracongelados de Cortes, S.L.U., abonará la totalidad de los gastos que se originen a la persona trabajadora por dietas y hospedajes.

Cuando la persona no realice el viaje en vehículos de la empresa tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear. Si la persona tuviera que poner su vehículo propio la empresa le abonará los kilómetros empleados a 0,24 euros el kilómetro.

## CAPÍTULO VIII: FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 52. *Faltas y sanciones.*

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

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en: leves, graves y muy graves. La enumeración que se contiene en los artículos siguientes es meramente indicativa, no exhaustiva.

### Artículo 53. *Clasificación de faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de treinta días naturales.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia. Utilizar las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.
10. No avisar a la empresa con la antelación que sea posible de las ausencias al trabajo, aún en el caso de que estas sean justificadas.

### Artículo 54. *Clasificación de faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
1. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
2. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
3. Las distracciones durante las horas de trabajo, sean estas de la clase que sean.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.



5. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para las personas de su equipo o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

6. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

7. La ocultación de hechos o faltas que la persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus responsables de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

9. La desobediencia o indisciplina a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.

10. La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un período de 90 días naturales.

#### Artículo 55. *Clasificación de las faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo:

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

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

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

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

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o del personal.

5. Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada.

6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o a otras personas de la empresa.

7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con las personas de su equipo.

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

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

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

12. Incumplir la normativa de seguridad o no utilizar los equipos de protección que facilite la empresa; así como incumplir la normativa o instrucciones de la dirección sobre calidad y seguridad alimentaria.

13. El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para la persona que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor



agravante. La persona afectada podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladada a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme.

14. El acoso moral o psicológico, entendiéndose por tal:

a. El sometimiento de la persona trabajadora a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse.

b. El aislamiento de la persona trabajadora de las personas de su equipo, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicósomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral de la persona afectada. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor agravante. En tal caso la persona afectada podrá proceder como en el anterior punto 13.

15. La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, en el año anterior al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada tres o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

**Artículo 56. Sanciones.**

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

1. POR FALTAS LEVES:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Las sanciones por faltas leves se impondrán de forma gradual. La primera falta leve se sancionará con amonestación; la segunda podrá ser sancionada hasta con un día de suspensión de empleo y sueldo; y la tercera hasta con dos días de suspensión de empleo y sueldo.

2. POR FALTAS GRAVES:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. POR FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
- d) Despido.

**Artículo 57. Ejecución de las sanciones.**

Todas las sanciones impuestas podrán ejecutarse desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción competente. Pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a seis meses. En caso de que la persona afectada impugne la sanción, la ejecución podrá diferirse hasta un mes después a que adquiera firmeza.

**Artículo 58. Prescripción.**

Respecto al personal, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 59. Procedimiento.**

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



2. La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras y a la delegación sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan al personal.

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

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

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

a) La empresa notificará a la persona afectada la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa una persona Secretaria y una Instructora imparciales.

c) La persona Instructora dará traslado de este escrito a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

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

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

*Artículo 60. Infracciones laborales de la empresa.*

Será de aplicación lo dispuesto en el RDL 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones legales vigentes.

#### CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD

*Artículo 61. Norma general.*

El personal afectado por el presente convenio, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. La empresa vendrá obligada al estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

El personal estará igualmente obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

Para la previsión de los riesgos la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras harán efectivas las normas sobre la delegación de prevención de seguridad y salud, según se recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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



**Artículo 62. Seguridad en el trabajo.**

La empresa y las personas trabajadoras vendrán obligadas al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en lo que se refiere a levantamiento de pesos, locales de producción de frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

**Artículo 63. Higiene en los locales.**

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medioambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación del personal respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

**Artículo 64. Reconocimientos médicos.**

Las personas afectadas por el presente convenio tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se realicen al personal se llevarán a cabo dentro de la jornada de trabajo. En el reconocimiento médico se incluirá la prueba PSA para los hombres mayores de 50 años que lo soliciten.

**Artículo 65. Servicios de higiene.**

El centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en el RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los centros de trabajo.

**Artículo 66. Derecho a cambio de puesto de trabajo.**

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

A estos efectos se tendrá en cuenta lo que pueda determinarse por el Servicio de Prevención respecto a otras personas trabajadoras.

**Artículo 67. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará al personal, atendiendo a las características del puesto, la ropa de trabajo más adecuada y que a continuación especificamos.

• CÁMARAS FRIGORÍFICAS:

—Un buzo antifrío.

—Un buzo.

—Una gorra.

—Una chaqueta antifrío.

—Un par de botas de material.

—Un par de guantes antifrío: estos se reemplazarán cuando fuera necesario a juicio de la persona responsable del departamento al que la persona trabajadora este adscrita.

• PLANTA DE FABRICACIÓN, REPASO Y ENVASADO:

—Una bata/buzo.

—Un par de botas (al personal que desescarcha se le proporcionará unas botas de goma forradas interiormente de borreguito).

—Un polar.

—Un chaquetón/chaleco.

—Trajes de agua en los puestos de trabajo donde sean necesarios.

—Una gorra.

—Unos auriculares.

—Guantes según las necesidades del puesto de trabajo.

—Delantales según las necesidades del puesto de trabajo.

• PERSONAL DE OFICIOS:

—Un buzo.

—Un par de botas de seguridad.

—Un chaquetón y 1 chaleco.

—Una gorra.

—Unos auriculares.

—Un par de guantes de piel.

—Un buzo antifrío para trabajos en cámaras frigoríficas.

Se facilitarán tapones elaborados a medida a aquellas personas que lo soliciten.

# N P O B

## • PERSONAL ENCARGADO DE SECCIÓN:

El personal encargado recibirá la ropa correspondiente, según la sección en donde trabaje, sustituyendo el buzo por pantalón y chaqueta.

### *Cuidado de la ropa de trabajo*

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo serán a cargo del personal, quien vendrá obligado a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas de propiedad de la empresa.

El personal está obligado a entregar las prendas de trabajo recibidas cuando finalice su relación laboral con la empresa. De no ser así, podrá ser descontado su valor del finiquito que correspondiera.

#### *Artículo 68. Botiquín.*

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

#### *Artículo 69. Frío industrial.*

En esta materia se estará a lo que disponga la normativa vigente.

#### *Artículo 70. Comedores.*

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### *Artículo 71. Capacidad disminuida.*

Todas aquellas personas trabajadoras que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá a cada persona en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Cuando la plantilla de la empresa exceda de cincuenta personas fijas reservarán, al menos, un 2% de la misma para el personal incluido en el registro de personas con discapacidad, de conformidad con la normativa vigente, o bien aplicarán las medidas alternativas que posibilita la normativa.

#### *Artículo 72. Higiene del personal.*

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

La empresa proporcionará al personal que lo necesite todos los medios necesarios para la formación adecuada en higiene alimentaria de conformidad con lo previsto en la normativa sobre manipulación de alimentos.

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

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus normas de desarrollo.

## CAPÍTULO X: DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

### *Artículo 73. Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente, admitirá que las personas afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de una persona a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las centrales sindicales remitirán información en la empresa a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Si el centro de trabajo posee una plantilla superior a cincuenta personas, existirán tablones de anuncios de cada central sindical en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas, previamente a la dirección de la empresa o titularidad del centro.



**Artículo 74. De los sindicatos.**

El sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, a la persona delegada sindical su condición de representante del sindicato a los efectos legales.

La representación del sindicato será ostentada por una persona delegada sindical si el centro de trabajo cuenta con plantilla que excede de cien personas y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a quince personas trabajadoras.

La persona delegada sindical deberá ser trabajadora en activo de la empresa y designada de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

**Artículo 75. Funciones de la persona delegada sindical.**

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligada a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este convenio colectivo a las personas miembro del comité de empresa y delegación de personal.

4. Será oída por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas al sindicato que representan.

5. Será asimismo informada y oída por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al sindicato que representan.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

6. Podrá recaudar cuotas a las personas afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

8. Las personas delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

**Artículo 76. Cuota sindical.**

A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales sindicales que ostenten la representación de las mismas, la empresa descontará en las nóminas mensuales correspondientes, el importe de la cuota sindical. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario de la persona interesada, durante el período de un año.

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

**Artículo 77. Acumulación de horas.**

Las personas delegadas de personal y miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, las personas miembros del comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100% de las que a cada una correspondan, a favor de una persona de su propia central sindical. Las horas a ceder podrán ser las referidas a cada semestre. Se deberá avisar a la dirección de la empresa con al menos quince días de antelación.



**Artículo 78. Prácticas antisindicales.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

**Artículo 79. Referencia a las normas.**

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

**ANEXO I**

*Vacaciones*

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal fijo de plantilla serán de veintiséis días laborables cada año.

Elección: Dieciséis días elegidos por la persona trabajadora (dentro de estos, dos serán las fiestas patronales de Cortes). Diez días elegidos por la empresa aprovechando momentos de carencia de fruto (dentro de estos, dos serán las fiestas patronales de Cortes). Los dos días que la dirección fije en fiestas de Cortes serán solo para residentes en Cortes (si alguna persona voluntariamente trabaja cobrará a precio de horas normales). Las personas no residentes en Cortes no tendrán esos dos días y los trabajarán a precio de horas normales; a cambio, podrán disfrutar de dos días en las fiestas de su localidad de residencia.

No deben coincidir las vacaciones de más de dos personas de los grupos I y III o de más del 20% del personal del grupo IV en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Deberán quedar cubiertas las necesidades productivas.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado.

**ANEXO II**

*Indemnización por muerte o invalidez*

La empresa Ultracongelados de Cortes, S.L.U., contratará una póliza de seguros global en favor de su personal, que tendrá efectos en tanto se halle de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que:

- 1.º En caso de muerte natural, las personas derechohabientes percibirán la cantidad de 3.000,00 euros.
- 2.º En caso de fallecimiento por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas), sus derechohabientes percibirán la cantidad de 6.010,12 euros.
- 3.º En caso de muerte por razón de accidente de trabajo, 25.000,00 euros.
- 4.º En caso de invalidez permanente total por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas): 6.010,12 euros.
- 5.º En caso de invalidez permanente absoluta por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas): 9.000,00 euros.
- 6.º En caso de gran invalidez por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas): 9.000,00 euros.
- 7.º Invalidez permanente total por accidente de trabajo: 27.000,00 euros.
- 8.º Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo: 35.000,00 euros.
- 9.º En caso de gran invalidez por accidente de trabajo: 35.000,00 euros.

Las cantidades indicadas permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

*Complemento por incapacidad por IT*

En ningún caso se podrá cobrar así más que si se estuviera de alta.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, las personas afectadas por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir el complemento del 25%, a cargo de la empresa, a fin de percibir el 100% de su salario real (no se incluirá plus de frío, ni de nocturnidad, ni funcional, ni horas extras), a partir del día 1.º de la Incapacidad Temporal, hasta un máximo de duración de 18 meses.

## ANEXO III

*Jubilación*

Se cumplirá el acuerdo de 27 de marzo de 2013.

La empresa facilitará la jubilación parcial de las personas fijas de plantilla conforme a lo establecido en la normativa vigente al tiempo de la firma de este convenio. Se exceptuará en el caso de que no pueda encontrarse una persona sustituta para dejar cubiertas las necesidades productivas de la empresa. Cuando haya que concertar simultáneamente un contrato de relevo, se hará con una persona desempleada o que tenga concertado con la empresa un contrato temporal. No se podrá exigir a la empresa que el contrato de relevo se realice con una persona fija discontinua, en tanto no esté admitido expresamente por la norma o por jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo.

Si se modificara la normativa de modo que la jubilación parcial resulte más onerosa, se reunirán dirección y comité para decidir cómo actuar en el futuro.

Si se produce alguna jubilación conforme al sistema actual, se dará preferencia por orden de antigüedad para ser relevistas a las personas eventuales si su capacitación les permite realizar las funciones de la persona jubilada. Finalizado el contrato de relevo, quien releva volverá a la situación en la lista que tenía antes. Este párrafo se interpretará conforme al acuerdo de 2 de noviembre de 2009.

## ANEXO IV

*Censos para los llamamientos del personal fijo discontinuo dentro de cada grupo profesional*

El orden de llamamiento al trabajo del personal fijo-discontinuo se realizará por riguroso orden, según censos que se adjuntan para cada grupo profesional.

## CENSO PERSONAL FIJO DISCONTINUO CENTRO DE MALLÉN - 2022

			Grupo profesional Personal de oficio
1	15.05.2019	Olivia Angós Salillas	Oficial 2 calidad
2	01.06.2022	Iván Pardo Borobia	Oficial 1 mantenimiento
3	24.10.2022	Víctor Cabadilla Litago	Oficial 2 calidad
			Grupo profesional Operador máquina, peón especial, auxiliar
1	09.09.2019	Daniel Guillomía Rodríguez	Operador máquina carretilla
2	09.09.2019	Jorge Añón Martínez	Operador máquina carretilla
4	09.09.2019	Joseba Guerrero Hernandorena	Operador máquina carretilla
9	09.09.2019	María Ángeles Melendo Villanueva	Auxiliar
5	09.09.2019	Lourdes Ruiz Ibarra	Auxiliar
6	01.06.2020	Raúl Ruberte Roig	Operador máquina carretilla
7	01.06.2020	Miguel Ángel Huerta Vicente	Operador máquina carretilla
8	01.06.2020	Yelko Carbonero Guillomía	Operador máquina carretilla
9	01.06.2020	Mikel Ullate Martínez	Operador máquina carretilla
10	01.06.2020	César Alba Arellano	Operador máquina carretilla
11	01.06.2022	María Isabel Pérez Tapias	Auxiliar

## ANEXO V

*Solución de discrepancias*

Las partes someterán sus discrepancias a la comisión paritaria.

En caso de que no sea posible solucionar la discrepancia en la comisión paritaria las partes la someterán (tanto si es a nivel colectivo como individual) a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) en sus fases de conciliación y mediación. También podrán someterse a arbitraje en caso de acuerdo al respecto.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representaciones sindicales, y personal a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del referido órgano.

ANEXO VI

Formación continua

La dirección de Ultracongelados de Cortes, S.L.U., y la representación sindical, firmantes de este convenio, conscientes del valor estratégico de la Formación Continua del personal y de la inversión que supone en el capital humano de la empresa, acuerdan promover conjuntamente programas de Formación a los que puedan acceder el mayor número posible de integrantes de la plantilla.

ANEXO VII

Bolsa de trabajo

La empresa, para cubrir vacantes de puestos de trabajo, priorizará a hijas e hijos de las personas trabajadoras de Ultracongelados de Cortes S.LU. siempre que reúnan las condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones encomendadas.

ANEXO VIII

Tabla salarial 2022 (euros)

1.752 horas

PARA EL PERSONAL FIJO DE PLANTILLA

Nombre Categoría	Niveles	Salario Mes	Salario año	Hora extra	Plus de frío	Plus nocturnidad
TEC.TITULADO/A GRADO SUPERIOR	NIVEL 1.1	1.717,22	25.758,30	25,60	1,37	2,31
JEFE/A 1.º ADMINISTRATIVO/A	NIVEL 1.2	1.584,24	23.763,60	23,61	1,30	2,14
TEC.TITULADO/A GRADO MEDIO	NIVEL 1.3	1.584,24	23.763,60	23,61	1,30	2,14
JEFE/A 2.º ADMINISTRATIVO/A	NIVEL 1.4	1.516,50	22.747,50	22,60	1,20	2,05
ENCARGADO/A GENERAL	NIVEL 1.5	1.515,62	22.734,30	22,59	1,20	2,05
JEFE/A TÉCNICO/A FABRICACIÓN	NIVEL 1.6	1.486,10	22.291,50	22,16	1,19	2,02
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO/A	NIVEL 1.7	1.443,77	21.656,55	21,53	1,15	1,92
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	NIVEL 1.8	1.439,32	21.589,80	21,46	1,15	1,92
VIAJANTE.VENDEDOR/A	NIVEL 1.9	1.390,62	20.859,30	20,73	1,15	1,87
OFICIAL 1.º	NIVEL 1.10	1.339,67	20.095,05	19,98	1,15	1,81
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO/A	NIVEL 1.11	1.331,73	19.975,95	19,85	1,15	1,81
OFICIAL 2/OPERADOR/A MÁQUINA	NIVEL 1.12	1.330,20	19.953,00	19,84	1,15	1,80
ESPECIALISTA	NIVEL 1.13	1.281,72	19.225,80	19,13	1,15	1,73
AUXILIAR	NIVEL 1.14	1.281,72	19.225,80	19,13	1,15	1,73
ASPIRANTE	NIVEL 1.15	1.149,89	17.248,35	19,13	1,15	1,73
PINCHE 17 AÑOS	NIVEL 1.16	1.067,54	16.013,10	-	-	-
PINCHE 16 AÑOS	NIVEL 1.17	988,14	14.822,10	-	-	-

El salario año = salario mes × 15

PARA EL PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

Nombre Categoría	Niveles	Salario global H.	Hora extra	Plus de frío	Salario base	Partes proporc.	Plus nocturnidad
OFICIAL 1	Nivel 2.10	11,47	19,98	1,15	6,88	4,59	1,81
OFICIAL 2/OPERADOR/A MÁQUINA	Nivel 2.12	11,39	19,84	1,15	6,83	4,56	1,80
ESPECIALISTA	Nivel 2.13	10,97	19,13	1,15	6,58	4,39	1,73
AUXILIAR	Nivel 2.14	10,97	19,13	1,15	6,58	4,39	1,73
ASPIRANTE	Nivel 2.15	9,84	19,13	1,15	5,90	3,94	1,73
PINCHE 17 AÑOS	Nivel 2.16	9,14	-	-	5,48	3,66	-
PINCHE 16 AÑOS	Nivel 2.17	8,46	-	-	5,08	3,38	-

En el salario hora está incluido el 66,67% de todas las partes proporcionales correspondientes a domingos, en su caso sábados, festivos, vacaciones, dos pagas extraordinarias y la paga de permanencia.

Esta tabla ha sido calculada con la tabla de 2021 más el 4,00%.

## ANEXO IX

*Catálogo de asimilación de categorías y niveles salariales*

Conforme al elenco de categorías que se estableció en el anexo VIII del acuerdo de 5 de mayo de 1989, publicado por resolución de 3 de junio de 1989 (BOE de 22 de junio), se reproduce el catálogo de asimilación de categorías y niveles salariales.

## 1. Del personal fijo de plantilla:

Categorías antiguas	Nivel salarial	Categorías nuevas
<b>TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS:</b>		
Título superior	1.1.	Técnico/a con título grado superior
Título no superior	1.3.	Técnico/a con título grado medio
<b>TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS:</b>		
Jefe/a técnico/a fabricación	1.6.	Jefe/a técnico/a de fabricación
Viajante	1.9.	Viajante o vendedor/a
<b>ADMINISTRATIVOS/AS:</b>		
Jefe/a de primera	1.2.	Jefe/a de primera
Jefe/a de segunda	1.4.	Jefe/a de segunda
Oficial primero/a	1.7.	Oficial primero/a
Oficial segundo/a	1.11.	Oficial segundo/a
Auxiliar	1.14.	Auxiliar
Telefonista de 18 a 20 años	1.14.	Telefonista
<b>PERSONAL DE FABRICACIÓN:</b>		
Encargado/a general	1.5.	Técnico/a no titulado/a
Encargado/a de envases	1.8.	Encargado/a de sección
Auxiliar técnico/a	1.13.	Especialista
Almacenero/a	1.13.	Almacenero/a
Listero/a - vigilante	1.13.	Vigilante jurado/a
Portero/a - ordenanza	1.13.	Guarda o portero/a
Botones mayor 18 años	1.13.	Ordenanza
<b>PEONAJE:</b>		
Peón especializado/a	1.13.	Especialista
Peón	1.13.	Auxiliar
<b>OBREROS/AS:</b>		
Oficial primero/a confitero/a	1.10.	Oficial primero/a
Oficial segundo/a confitero/a	1.12.	Oficial segundo/a
Cerrador/a	1.13.	Especialista
Ayudante más de 18 años	1.13.	Auxiliar
<b>CÁMARAS FRIGORÍFICAS:</b>		
Maquinista de primera	1.12.	Maquinista
Ayudante	1.13.	Ayudante maquinista
<b>OFICIOS AUXILIARES:</b>		
Oficial primero/a	1.10.	Oficial primero/a
Oficial segundo/a	1.12.	Oficial segundo/a
<b>OTRAS CATEGORÍAS:</b>		
Jefe/a de ventas	1.4.	Jefe/a segunda administrativo/a
Analista	1.4.	Jefe/a segunda administrativo/a
Programador/a	1.7.	Oficial primero/a administrativo/a
Operador/a	1.11.	Oficial segundo/a administrativo/a
Perforador/a-grabador/a	1.14.	Auxiliar administrativo/a
Personal de limpieza	1.14.	Auxiliar
Aspirantes, botones, pinches y ayudantes 17 años	1.15.	Aspirantes, botones, pinches y ayudantes de 17 años
Aspirantes, botones, pinches y ayudantes 16 años	1.16.	Aspirantes, botones, pinches y ayudantes de 16 años



### 1. Del personal fijo discontinuo y eventual:

Categorías antiguas	Nivel salarial	Categorías nuevas
Oficial primero/a confitero/a, oficial primero/a y tonelero/a constructor/a	2.10.	Oficial primero/a
Oficial segundo/a confitero/a, oficial segundo/a	2.12.	Oficial segundo/a
Maquinista primero/a y segundo/a	2.12.	Operador/a de máquina
Cerrador/a, escaldador/a, fogonero/a, cocedor/a y peón especializado/a	2.13.	Especialista
Peón, auxiliar y ayudante	2.14.	Auxiliar
Aspirantes, botones, pinches y ayudantes de 17 años	2.15.	Aspirantes, botones, pinches y ayudantes de 17 años
Aspirantes, botones, pinches y ayudantes de 16 años	2.16.	Aspirantes, botones, pinches y ayudantes de 16 años

#### ANEXO X

##### *Estabilidad en el empleo*

Pasarán a personal fijo de plantilla (fijo continuo) con efectos de 1 de enero de 2023:

- Olivia Angós Salillas.
- Iván Pardo Borovia.
- Daniel Gullomía Rodríguez.
- Jorge Añón Martínez.
- Joseba Guerrero Hernandorena.
- María Ángeles Melendo Villanueva.
- Lourdes Ruiz Ibarra.

#### ANEXO XI

##### *Declaración sobre igualdad*

La empresa se compromete a respetar las mejoras introducidas por la Ley de Igualdad (LO 3/2007, de 22 de marzo).

#### ANEXO XII

##### *Otras disposiciones*

1. Se podrá acumular el permiso de lactancia (una hora diaria).
2. El descanso legal de maternidad se aumentará cuatro semanas que costeará la empresa.
3. En los próximos meses, las partes adaptarán la clasificación profesional a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
4. En 2022, con efecto de 1 de enero, se aplicará un 2,5% no consolidable a los conceptos de las tablas salariales. Ese importe se calculará sobre las tablas de 2021. El pago se hará con la nómina de enero de 2023.

Ese 2,5% que no se consolida en la tabla de 2022 se llevará a la tabla de 2024, con efecto de 1 de enero de 2024. Es decir, la tabla inicial de 2024 se calculará aplicando a la tabla definitiva de 2021 un 6,5%, y, además, lo que se pueda pactar salarialmente en la negociación del convenio de 2023.

#### ANEXO XIII

##### *Sábado solidario*

El personal que lo desee podrá solicitar a la empresa que el importe de las horas extras que haya trabajado un sábado se destine a los fines solidarios que se acuerden en votación de las personas trabajadoras que participen en la iniciativa. El dinero no percibido se ingresará en una cuenta de la empresa hasta que por el personal se indique su destino. En la votación en que se fije el destino del dinero se designará también a una de las personas trabajadoras participantes en la iniciativa para que se encargue materialmente de dar al dinero el destino fijado. A esta persona le entregará la dirección de la empresa el dinero existente en la cuenta. La persona designada justificará posteriormente ante el resto del personal que ha aplicado correctamente el dinero.

## ANEXO XIV

*Acuerdo centro de trabajo de Mallén*

Se incorpora como anexo a este convenio el acuerdo suscrito el 21 de junio de 2007.

Para las personas trabajadoras fijas de plantilla y fijas-discontinuas que pasen del centro de Cortes al de Mallén, se facilitará también el pago de kilometraje o un medio de transporte para acudir al médico de cabecera en Cortes cuando la visita coincida con el horario de trabajo.

En Cortes (Navarra), a 21 de junio de 2007.

Se reúnen:

De una parte, y en representación de los trabajadores:

—Por CC.OO., D<sup>a</sup>. Cristina Villafranca Cerdán, D. Carlos Blasco Cerdán y D. Miguel Guiral Sánchez.

—Por ELA, D. Fernando Huete Sarnago.

—Por LAB, D. Angel Sanz Lahuerta.

Y de otra, en representación de la empresa:

—D. Juan Jesús Pérez Villarroya y D. Pablo Cabadilla Irún.

Las partes se reconocen mutua capacidad para suscribir este documento y

EXPONEN:

En relación con la apertura del centro de trabajo de Mallén, las partes suscribieron un preacuerdo el día 22 de mayo de 2007.

El preacuerdo fue aprobado en votación por la mayoría de la plantilla.

Conforme al preacuerdo, se abrió un plazo para que trabajadores voluntarios se apuntaran para trabajar en el nuevo centro, habiéndolo hecho varios trabajadores.

Y estando conformes las partes suscriben el presente acuerdo conforme a las siguientes

ESTIPULACIONES:

1.<sup>a</sup> La lista de trabajadores del centro de Mallén será la siguiente:

*Fijos de plantilla:*

D. Alfonso Continente Carrasquet.

D. Segismundo Continente Vitale.

D.<sup>a</sup> Ana Carmen Borobia García.

D.<sup>a</sup> Dolores García Osta.

D. Miguel Guiral Sánchez.

D. Jesús Serrano Ramón.

D. Francisco José Sanz Lahuerta.

D. Ángel Cerdán Lizuain.

D. Luis Antonio Cabadilla Irún.

*Fijos discontinuos:*

D.<sup>a</sup> Silvia Vijués Gil.

2.<sup>a</sup> Los trabajadores indicados de Mallén procedentes del centro de Cortes comenzarán a disfrutar desde la nómina de junio lo acordado como kilometraje: 4,18 euros por trabajador y día de trabajo. Al trabajador que prefiera utilizar autobús, pago de la diferencia entre el kilometraje (4,18 euros/día de trabajo) y el coste del autobús en cada momento (en la actualidad 2,25 euros día aproximadamente, por lo que el resultado es el pago de 1,93 euros por trabajador y día de trabajo).

No más tarde del 31 de julio de 2007 se abonará el kilometraje atrasado a aquellos trabajadores que con anterioridad a 1 de junio de 2007 ya se trasladaron a Mallén.

3.<sup>a</sup> En el plazo de un mes desde la firma de este documento deberá estar operativa una póliza de seguro para los accidentes de trabajo *in itinere* para los trabajadores indicados con las siguientes coberturas:

—Fallecimiento: 21.000 euros.

—Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez: 27.000 euros.



N  
P  
O  
B

4.<sup>a</sup> Las condiciones económicas previstas en las estipulaciones 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> se mejorarán conforme a lo que se acuerde en futuras negociaciones del convenio colectivo y se aplicará igualmente a otros trabajadores fijos de plantilla o fijos discontinuos que trabajando en el centro de Cortes pasen en el futuro a Mallén.

5.<sup>a</sup> Los dos centros de trabajo tendrán el mismo convenio colectivo. Para el centro de Cortes regirá la lista actual de llamamiento. Se irá elaborando una nueva lista de llamamiento para el centro de Mallén, partiendo de la recogida en la estipulación 1.<sup>a</sup>.

6.<sup>a</sup> Si se producen nuevas necesidades de personal en el centro de Mallén la empresa abrirá un nuevo plazo para que se apunten los fijos de plantilla y fijos discontinuos que lo deseen. Se respetará el orden de antigüedad. En la nueva lista de Mallén los fijos discontinuos se situarán a continuación de D.<sup>a</sup> Silvia Vijuesca Gil.

Si no hay suficientes voluntarios la empresa podrá contratar personal externo.

7.<sup>a</sup> Los actuales trabajadores fijos discontinuos del centro de Cortes mantendrán un volumen de ocupación similar al de los años comprendidos entre el 2002 y 2005.

Y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

El kilometraje se actualiza a 0,24 euros/kilómetro.