

RESOLUCIÓ de 5 de febrer de 2019 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pastisfred, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 43100021012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pastisfred, SLU subscrit per les parts negociadores en data 12 de desembre de 2018, i presentat per les mateixes parts en data 30 de desembre de 2018, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pastisfred, SLU de Montblanc, per als anys 2018-2020, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 5 de febrer de 2019

Director dels Serveis Territorials  
Francesc Tarragona Baró

Transcripción del texto literal signado por las partes

Convenio colectivo de la empresa Pastisfred SLU para los años 2018-2020

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la empresa Pastisfred SLU y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y las secciones sindicales de los sindicatos representados en el Comité de empresa (U.G.T. y C.C.O.O.), que suponen la totalidad de la representación unitaria existente en la misma.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional

Este Convenio afecta a todo el personal de Pastisfred con independencia de la modalidad contractual que tenga.

#### Artículo 3. Vigencia, duración, prórroga y denuncia del Convenio

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2020

La denuncia del convenio lo podrá hacer cualquiera de las partes, habrá de realizarse telemáticamente y con antelación mínima de un mes desde la fecha de extinción del mismo. Se constituirá la Comisión Negociadora del nuevo Convenio un mes después de su denuncia.

El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este.

#### Artículo 4. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas. Se establece como cláusula de garantía personal, que se han de respetar las condiciones más beneficiosas que individualmente puedan tener algunas personas trabajadoras en el momento de ser aprobado el Convenio.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Este Convenio Colectivo forma un todo único e indivisible en sus aspectos económicos, por lo que la anulación total o parcial en cualquiera de estos conceptos conllevará la nulidad de la totalidad de los aspectos económicos y la necesidad de renegociarse todos estos en su conjunto.

#### Artículo 6. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de las representaciones sindicales firmantes del Convenio de acuerdo con su representatividad y otros tantos representantes de la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria tendrá como función el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la parte contraria con al menos 5 días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de quince días naturales para la resolución de cualquier cuestión. La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando, debidamente convocada, asistan, al menos, presentes y/o por delegación, dos de los componentes de cada parte. Asimismo, los acuerdos que se tomen requerirán, al menos, la votación favorable de la mayoría simple de cada una de las partes.

Empresa y Comité de Empresa se comprometen como requisito previo antes de acceder a la vía contenciosa a haber sometido previamente al conocimiento de la Comisión Paritaria la cuestión en litigio ya sea individual o colectiva. Asimismo, en los supuestos en que no se alcance un acuerdo en los períodos de consultas previstos en el Estatuto de los Trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio y, en caso de no lograr un acuerdo, las partes se someterán a un procedimiento de mediación en el Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 7. Normativa de aplicación subsidiaria

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

## Capítulo II. Organización del tiempo de trabajo

### Artículo 8. Organización del trabajo

En todo lo referente a la organización del trabajo, la dirección de la empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando la empresa obligada a informar previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores/Trabajadoras, de las innovaciones y modificaciones de carácter colectivo que vaya a implantar, en los plazos legalmente establecidos según la materia de que se trate.

### Artículo 9. Jornada laboral

La duración de la jornada en cómputo anual para cada año de vigencia del Convenio Colectivo será de 1.768 horas.

Se considera jornada ordinaria de un trabajador o trabajadora, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de la misma según el calendario, sistema de rotación y turnos pactados que le sean de aplicación al trabajador. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

Para el turno de mañana y tarde, en jornadas diarias de más de 6 horas, el trabajador/trabajadora tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 25 minutos a contabilizar desde que el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo hasta que se reincorpora al mismo.

Para el turno de Noche, en jornadas diarias de más de 6 horas, el trabajador/Trabajadora tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 30 minutos a contabilizar desde que el trabajador/trabajadora se ausenta de su puesto de trabajo hasta que se reincorpora al mismo.

### Artículo 10. Calendario laboral

La empresa y representación legal de los trabajadores/trabajadoras negociarán cada año los calendarios laborales y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas pactado en este Convenio y tras informar a los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras, en adelante RLT, será expuesto para conocimiento de todo el personal antes del día 30 de noviembre del año anterior. Cualquier modificación que por necesidades organizativas deba hacer la empresa, lo acordará con el comité de empresa, en un plazo máximo de 15 días de duración. Si durante este plazo no hubiera sido posible alcanzar un acuerdo, las partes someterán la controversia a la Comisión Paritaria del Convenio siguiéndose el procedimiento regulado en el artículo 6 del presente Convenio.

### Artículo 11. Organización del trabajo a turnos

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan los siguientes sistemas de trabajos a turnos con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos.

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo respetan un descanso ininterrumpido de 12 h entre jornadas y de 36 h de descanso dentro de periodos tomados de 7 días en 7 días.

Por una mejor organización de los recursos, el personal podrá estar adscrito a grupos de trabajo en función de la línea de producción o de la similitud de productos o procesos cuyo número y composición (Mapa de Puestos) variará en función del volumen y procesos productivos que en cada momento se den en la planta. Dichas variaciones o modificaciones se comunicarán a los RLT.

A efectos informativos, se entiende por grupo de trabajo el conjunto de personas que desempeñando el mismo o distintos puestos de trabajo del mismo grupo profesional, rotan de forma conjunta dentro de un sistema organizado de turnos de trabajo.

Los sistemas de rotación (a dos turnos de mañana y tarde) y turno fijo de noche definidos a continuación como vigentes a la fecha de firma, se mantendrán en los términos actuales, con las modificaciones anuales derivadas de la propia elaboración del calendario que mantendrán la no asignación de turnos de trabajo los domingos y festivos salvo convocatoria de turno especial:

- Grupo profesional Mano de Obra Directa (MOD): de lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos, dos días de descanso consecutivos, turnos rotativos mañana-tarde o mañana-tarde-noche o turno fijo de noche, en función del puesto de trabajo o grupo profesional.

- Grupo Profesional Mano de Obra Indirecta (MOI): de lunes a domingo o cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos (mañana-tarde o mañana-tarde-noche en función del puesto de trabajo o grupo profesional), turno central partido o fijo de mañana, tarde o noche, con los descansos legalmente establecidos.

Dentro de un mismo grupo de trabajo, el personal podrá tener diferentes horarios de entrada/salida en función de la secuenciación productiva de los procesos que se desarrollen en el centro.

La empresa, en función de la necesidad productiva, podrá adecuar el horario de entrada de las posiciones que sean necesarias, en más/menos hasta 1 h sobre la hora habitual con un preaviso, salvo excepcionalidad o contingencia, de 48 horas al personal afectado sin que se vea alterada la duración total de la jornada de trabajo.

Adicionalmente, se pactan como posibles:

1. De lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos, fijos o rotatorios.
2. De lunes a domingo, con un día de descanso fijo y otro rotatorio.

Derivado de necesidades organizativas o productivas, la empresa, con la participación de los RLT, podrá adecuar, modificar o crear (dentro de los modelos de turnos indicados como vigentes o posibles) los sistemas de rotación (mañana – tarde – noche), horarios, duración de la jornada diaria o secuenciación de la entrada/salida, así como la distribución irregular de la jornada anual durante el año, sea en duración de la jornada diaria o en los días de prestación de servicios.

## Artículo 12. Trabajo en días sin turno asignado

En el supuesto de situaciones de contingencia, necesidad de asegurar el servicio al cliente y/o cubrir las necesidades productivas, la empresa podrá convocar en jornadas sin turno asignado en el calendario laboral que le sea de aplicación, al personal que cumpla el requisito previo de capacitación para el desempeño del puesto demandado y priorizándose la experiencia en la línea que vaya a producir. El criterio de llamamiento se regirá por el siguiente orden:

1. Lista de personal voluntario, primero personal que en la jornada laboral efectiva anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del turno especial convocado, segundo, resto de voluntarios.
2. En caso de que posiciones del turno especial convocado no fuesen cubiertas con personal voluntario con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de los puestos necesarios, se convocaría con carácter obligatorio, a personal de entre el resto de la plantilla con el criterio de:
  - a) Personal que en la jornada laboral efectiva anterior hubiese prestado servicios en la misma línea, en la franja horaria del turno especial convocado.

- b) Personal que, en la jornada laboral efectiva posterior, vaya a prestar servicios en la misma línea, en la franja horaria del turno especial convocado.
- c) Resto de personal no incluido en los apartados anteriores.

La convocatoria de cualquier persona se realizará siempre con respeto a los descansos legalmente establecidos.

La retribución fijada para este personal por su asistencia a turno especial será la indicada en el Anexo I por hora efectiva de trabajo, dependiendo del día, que no del horario, en que sea convocado el turno especial, bajo los conceptos de:

- Turno especial 1: que irá del domingo a las 22:00 horas al sábado a las 22:00 horas.
- Turno especial 2: que irá del sábado a las 22:00 horas al domingo a las 22:00 horas o cualquier festivo del calendario que le sea de aplicación al trabajador.

Mientras se mantenga el sistema de turnos y rotación definidos como vigentes a la firma del presente convenio se aplicarán los criterios indicados, debiéndose pactar su adecuación y continuidad, en el caso de implantación de nuevos sistemas de turnos y rotación.

### Artículo 13. Vacaciones

El personal con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables.

El personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

El período de devengo de las vacaciones anuales será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán:

- Para el personal incluido en cualquier grupo de trabajo sujeto a sistemas de rotación, en los períodos y por la duración fijados para su disfrute rotatorio en el calendario anual. Para los turnos indicados como vigentes en el artículo anterior, se fijarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, aproximadamente, concretándose las fechas y turnos en la elaboración anual del calendario. Los periodos de disfrute de vacaciones en sistemas de turnos distintos a los vigentes a la entrada en vigor del presente convenio se determinarán durante la elaboración del nuevo sistema de turnos sin que tengan que ser necesariamente coincidentes con los descritos en el presente párrafo.
- Para el personal no sujeto a sistema de rotación, anualmente, coincidiendo con la elaboración del calendario, se fijarán los turnos de vacaciones y la secuencia de elección, no pudiendo coincidir para un mismo período, más de dos personas del mismo grupo de trabajo o departamento.

En caso de que se produzcan cambios significativos respecto a la previsión de pedidos del principal cliente y sea necesario modificar de forma relevante la planificación de la producción, la Empresa lo comunicará con la mayor brevedad posible al Comité, con quien negociará la modificación del período de disfrute de las vacaciones.

Podrán disfrutar en un período continuado de 22 días laborables de vacaciones fuera de los periodos vacacionales que le sean de aplicación contemplados en el calendario anual, aquel personal que tenga familiar dependiente a cargo o cuyas familias (padres, hijos o cónyuge) residan fuera del territorio nacional. El personal deberá solicitarlo al departamento de RRHH antes del 28 febrero del año en que se pretendan disfrutar.

Se concederán siguiendo el criterio de antigüedad en la petición y el puesto que ocupen, no pudiendo coincidir dos personas del mismo nivel de un mismo grupo de trabajo o más de cuatro personas de cualquier nivel del mismo grupo de trabajo para el mismo periodo solicitado. Deberán aportar justificante del desplazamiento a realizar.

Todo el personal que quiera realizar una modificación en su calendario laboral y acogerse al disfrute de 22 días laborables continuados de vacaciones en los términos expresados en el presente artículo, deberá solicitarlo antes del 28 de febrero a RRHH. En el supuesto de coincidencia de la situación de incapacidad temporal o maternidad con vacaciones fijadas en calendario, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 14. Orden y forma de llamamiento de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos

El llamamiento de los trabajadores/trabajadoras fijos discontinuos deberá llevarse a cabo progresivamente según las necesidades productivas existentes en cada campaña. La empresa podrá realizar tantos llamamientos a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos como campañas existan anualmente en la empresa.

Pues bien, partiendo siempre de las necesidades de mano de obra según requerimientos productivos y organizativos de la Empresa (número de campañas contratadas y volumen de producto contratado en cada campaña por el cliente), la empresa notificará al empleado por escrito con 15 días de antelación, como mínimo, al inicio de la actividad, mediante carta certificada con acuse de recibo, y por estricto orden de antigüedad dentro de cada grupo profesional y especialidad. El trabajador/trabajadora deberá dar respuesta en el plazo máximo de 10 días naturales desde el acuse de recibo y por el mismo procedimiento. El incumplimiento por parte del mismo de la citada formalidad implicará su renuncia al lugar de trabajo.

La finalización de la prestación de servicios por parte del empleado se producirá de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento (así finalizarán en primer lugar los trabajadores/as que acrediten menos antigüedad en el grupo profesional y especialidad) y atendiendo a las necesidades de la menor producción.

Una vez finalizada la prestación de servicios por parte del trabajador/trabajadora fijo discontinuo (por la finalización o menor producción en una campaña), su contrato de trabajo quedará en suspenso hasta su posterior llamamiento. En este sentido, la Empresa podrá realizar tantos llamamientos a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos como campañas se repitan anualmente en la empresa.

### Capítulo III. Grupos profesionales y clasificación

#### Artículo 15. Grupos profesionales

El personal incluido en el presente Convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

a) Mano de Obra Directa (en adelante MOD): engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos y tareas definidas para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

b) Mano de Obra Indirecta (en adelante MOI): engloba a todo el personal no directamente adscrito a la elaboración de los productos. Dentro del grupo profesional de MOI, se definen, entre otras, las siguientes secciones:

- Personal dedicado a calidad, mantenimiento, medio ambiente, administración, recepción, recursos humanos, prevención de riesgos laborales, aprovisionador/aprovisionadora, logística, limpieza u otros, que, con carácter de estructura de centro productivo, puedan crearse.

#### Artículo 16. Puestos y niveles de los grupos profesionales

Se entiende por puesto el conjunto de tareas, actividades o acciones relacionadas entre sí o que forman parte de un todo secuenciado con independencia de las instrucciones técnicas de operación que puedan variarse.

Dentro de cada grupo profesional, existen diferentes niveles en función de la complejidad, grado de autonomía, funciones y responsabilidades de los mismos.

La empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, previa información a los RLT.

Grupo Profesional MOD, se definen los siguientes niveles con indicación de los puestos englobados en el mismo:

Nivel	Puestos incluidos
TEC MOD N5	Responsables de Línea
TEC MOD N4	Ajustador/a-Controlador/a Equipos Industriales
TEC MOD N3	Alimentado MMPP, Preparador/Pro preparadora MMPP (Responsable Zona Depósitos), Montador/Montadora Nata, Preparación de semi-elaborados, Coordinado de Zona
TEC MOD N2	Los incluidos en Técnico MOD N1 (*)
TEC MOD N1	Alimentado EE, Alimentador/Alimentadora moldes, Paletinado, Desmoldeado, Decorado, Alimentado tapas, pastas y bases, Estuchado, Encajado, Paletizado, Limpieza y resto de puestos con alto contenido de función manual existentes o de nueva creación.

Grupo Profesional MOI

Logística:

Nivel 1: Paletizado

Nivel 2: MMPP

Nivel 3: Descargas/cargas

Nivel 4: Técnico/Técnica de logística

Nivel 5: Coordinador/Coordinadora

- Mantenimiento: personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas, a excepción del TEC MTO N4 que ejerce funciones de control, organización y supervisión del personal a su cargo.

Encargado/encargada de mantenimiento N5

TEC MTO N4

TEC MTO N3

TEC MTO N2

TEC MTO N1

La clasificación en uno u otro nivel dentro de las secciones responderá a los conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas y a las vacantes, establecidos en la descripción del puesto de trabajo vigente en la empresa. No de forma coyuntural sino estructural, todo ello dentro del sistema de formación y promoción vigente en la empresa.

El personal encuadrado en el nivel TEC MOD N1 podrán acceder al nivel TEC MOD N2 cuando concurren los criterios de: tiempo de desempeño (se fija en 12 meses consecutivos (240 jornadas efectivas) o 15 alternos en distintos contratos (290 jornadas efectivas) en un periodo 24 meses consecutivos, de desempeño de todos los puestos indicados como de nivel N1 y exista vacante en el Mapa de Puestos vigente en ese momento.

Las personas asignadas a cada grupo profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo e incluidos en el mismo grupo profesional. A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 12 meses consecutivos (240 jornadas efectivas) o 15 alternos (290 jornadas efectivas) en un periodo 24 meses consecutivos.

#### Artículo 17. Nueva denominación de puestos

Al objeto de fijar la asignación de puestos se manifiesta expresamente que el mero transcurso del tiempo no es ni causa ni mérito para el cambio de puesto, como tampoco es causa de cambio de puesto dentro del sistema del presente convenio, la modificación o cambio de funciones o tareas en un mismo puesto, sino que éstas deben entenderse como una evolución de las instrucciones técnicas, métodos y herramientas de trabajo, equipos industriales o procesos productivos, salvo cumplir los requisitos estipulados en el artículo 39 del E.T. Si de la modificación o cambio de funciones y tareas en un mismo puesto se derivase un incremento de las responsabilidades, complejidad del puesto o grado de supervisión, se elaboraría una nueva descripción de puesto de trabajo para la revisión de la valoración del mismo, de la cual se dará traslado a los RLT.

### Capítulo IV. Retribuciones

#### Artículo 18. Conceptos salariales

El salario bruto anual de cada puesto de trabajo reflejado en el presente Convenio, se compondrá de:

- a) Salario base.
- b) Complemento nivel, si así lo tiene establecido el nivel de cada grupo profesional.
- c) Pagas extras.
- d) Complemento personal y/o salarial (si así se tiene reconocido a título individual).

Se podrá percibir retribución por complementos salariales, cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello, por:

- Razón del trabajo realizado.
- Incentivos fijados en el presente convenio.

#### Artículo 19. Salario base diario

Es la retribución que corresponde a cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente convenio y que se relaciona en el Anexo I, se percibirá por 14 pagas.

#### Artículo 20. Complemento nivel

Es la retribución que corresponde a cada nivel de los incluidos en los diferentes grupos profesionales y que se relacionan en el Anexo I del presente Convenio, se percibirá por 14 pagas.

#### Artículo 21. Pagas extras

Se establece el abono de 2 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, denominadas Verano e Invierno y de devengo semestral.

La paga extraordinaria de verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio.

Su abono se efectuará en el mes de junio.

La paga extraordinaria de invierno se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre. Su abono se efectuará en el mes de diciembre.

El valor de cada una de las pagas extras se establece en 30 días de salario base y complemento nivel o 1 mensualidad de salario base y complemento personal, a efectos informativos, se indica su valor en el Anexo I.

Por acuerdo expreso entre RLT y empresa podrá acordarse el prorrateo mensual de las citadas pagas, no pudiéndose llegar en esta materia a acuerdos individuales sino colectivos que tendrán, como mínimo, vigencia anual.

#### Artículo 22. Nocturnidad

Entendemos nocturnidad como periodicidad esporádica en el turno de noche, no incluyéndose en los términos establecidos en el artículo 22 del presente Convenio "Turno Fijo de noche".

No procederá retribución adicional de nocturnidad al estar incluida ésta en el valor del salario base diario del Anexo I.

La cantidad incluida en el salario base diario retribuye la prestación en horario nocturno de un tercio de la jornada anual pactada.

En el supuesto de que alguna persona preste sus servicios por encima de un tercio de la jornada anual, se le retribuirá el concepto plus nocturnidad 2/3 que figura en el Anexo I por hora efectiva de trabajo nocturno.

#### Artículo 23. Turno fijo de noche

Las personas que queden adscritas al turno fijo de noche percibirán un complemento salarial de 4.200 euros brutos anuales repartidos en 12 pagas (350 euros al mes), que retribuye el trabajo nocturno que se preste por encima de un tercio de la jornada anual.

En el caso que una persona trabajadora no preste servicios en el turno fijo de noche durante todo un mes, percibirá el complemento salarial de forma prorrateada. Asimismo, en el momento que un trabajador/trabajadora deje de prestar servicios en el turno fijo de noche, dejará de percibir el citado complemento salarial.

#### Artículo 24. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada anual pactada en el presente Convenio.

No obstante, se abonarán y computarán como horas extraordinarias en el mes vencido las que se realicen como prolongación de la jornada diaria pactada en calendario o aquellas que realice el personal en períodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios, sin que se trate de turnos de ajuste de calendario, cambios de turno o recuperación de jornada.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de obligada realización respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora trabajada o económicamente a razón del 175% del valor de hora ordinaria de su nivel (obtenido de "Salario Total Anual" dividido por jornada anual del Anexo I) a elección del personal, para lo que éste deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiendo que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornada completa, a petición del trabajadora o trabajador y con confirmación de la empresa, con un preaviso de 15 días naturales en los cuatro meses siguientes a su realización. Para su concesión se tendrá en cuenta el orden de petición, así como la no coincidencia en una misma jornada de dos personas del mismo grupo de trabajo.

Las horas extraordinarias, manteniendo el límite legal, tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio colectivo

#### Artículo 25. Incentivo anual

Todo el personal sujeto al presente Convenio podrá optar a un incentivo salarial por no absentismo, que se regula de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a) A los efectos de percibo de este incentivo se calculará el absentismo que tenga el trabajador/a a título individual por trimestres naturales.
- b) La cuantía bruta máxima anual por incentivo de no absentismo será de 800 euros brutos anuales, devengándose una cuarta parte del mismo (máximo de 200 brutos) por trimestres naturales objeto de valoración y se abonarán en la nómina del mes siguiente a la del cierre trimestral.
- c) Los trabajadores/trabajadoras que tengan un absentismo:
  - Entre 0 horas y 5,05 horas por trimestre natural, cobrarán el 100% del incentivo que se devengue por trimestre.
  - Entre 5,06 horas y 7,6 horas por trimestre natural, cobrarán el 50% del incentivo que se devengue por trimestre.
  - A partir de 7,7 horas por trimestre natural, no cobrarán el incentivo.
- d) El absentismo trimestral mide las ausencias de cada persona en relación con su jornada de trabajo teórica de ese trimestre.
- e) No se considerará absentismo a efectos de cálculo del presente incentivo:
  1. Vacaciones
  2. Horas sindicales.
  3. Situaciones de maternidad y lactancia, permiso de paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo.
  4. Elecciones sindicales y legislativas.
  5. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
  6. Horas de ausencia al trabajo por fuerza mayor.
  7. Días de Asuntos Propios.
  8. Permiso retribuido por fallecimiento de un familiar de primer y segundo grado.

#### Artículo 26. Incrementos salariales anuales

Para el año 2018:

- a) Incremento salarial de 1% del salario base+complemento nivel
- b) Bonus Retributivo de la empresa, – Compensación al esfuerzo. Criterios:  
Tendrán derecho a percibirlo los trabajadores/as que estén dados de alta en la empresa en fecha 30 de noviembre de 2018.  
Será un importe de 180 euros brutos, proporcional a los días de alta en la empresa en el período comprendido entre 1 de noviembre 2017 y 31 de octubre 2018.  
Este importe será abonado dentro de la nómina de noviembre, en concepto de “Compensación al esfuerzo”.  
Este bonus formará parte del salario bruto anual con efectos de 1 de enero de 2019 bajo la denominación de “Complemento Bonus”.

Para el año 2019:

- a) Incremento salarial de 1,2% del salario base+complemento nivel+complemento bonus.
- b) Bonus retributivo de la empresa. Criterios:  
Si el beneficio anual antes de impuestos (BAI) es igual o inferior a 750.000 euros no se abonará ningún incremento en concepto de bonus retributivo.  
Si el beneficio anual antes de impuestos (BAI) es superior a 750.000 euros, pero inferior a 1.500.000 euros se abonará un incremento en concepto de bonus retributivo equivalente al 0,8% del salario base 2018.  
Si el beneficio anual antes de impuestos (BAI) es igual o superior a 1.500.000 euros se abonará un incremento en concepto de bonus retributivo equivalente al 1% del salario base 2018.  
Tendrán derecho a percibirlo los trabajadores/as que estén dados de alta en la empresa en fecha 31 de diciembre de 2019.

Se abonará como máximo el 30 de abril del año 2020 en base a las cuentas anuales auditadas del año anterior.

Este bonus formará parte del salario bruto anual con efectos de 1 de enero de 2020 bajo la denominación "Complemento Bonus"

Para el año 2020:

- a) Incremento salarial del 1,2% del salario base+complemento nivel+bonus retributivo "Complemento Bonus"
- b) Bonus Retributivo de la empresa: ambas partes se comprometen a reunirse entre el 31 de octubre de 2019 y 31 de enero 2020 para negociar un bonus retributivo en base a la evolución de la empresa a 2019 y perspectivas de 2020.

## Capítulo V: Beneficios sociales

### Artículo 27. Seguro colectivo de vida

La empresa tendrá concertado un seguro colectivo de vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta cuyo objetivo será resarcir al personal por tal circunstancia. La cuantía de dicho seguro será de 20.000 euros en ningún caso serán acumulables la indemnización por invalidez y la indemnización por muerte, así como la indemnización por despido o extinción objetiva.

### Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos

Previa comunicación y posterior justificación por escrito, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indican con abono del salario íntegro

- a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) 4 días laborables por nacimiento o adopción de cada hijo o hija contados desde el primer día laborable inmediatamente posterior al hecho causante si este coincide en un día festivo.
- c) 3 días laborables por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, de primer grado y segundo grado, ampliable a 2 días más al menos 1 de ellos laborable si existiera desplazamiento fuera de la provincia. Dicho permiso deberá computarse desde el primer día laborable inmediatamente posterior al hecho causante si este coincide en un día festivo.
- d) 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- g) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional oficial así reconocidos como Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación.  
La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen. El personal del turno de noche podrá disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.  
El derecho al disfrute de este permiso se tiene que ejercer en los días previos al examen.
- h) 1 día de asuntos propios para cada año de vigencia, que deberá solicitarse con 3 días naturales de antelación y la empresa los concederá en orden de petición y sin que puedan coincidir en el disfrute, más de 2 personas de un mismo grupo de trabajo y grupo profesional en la misma jornada y turno. Los días de asuntos propios no tienen la consideración de recuperables.
- i) El tiempo indispensable, el que sea y justificado, para visita médica, sea del propio trabajador o trabajadora y/o actúe éste como acompañante de padres, madres, hijos,

hijas o cónyuge, en servicios públicos o privados de salud, tanto de medicina general como consulta especializada. El número máximo de permisos retribuidos anuales por los conceptos citados será de 5. Si un trabajador o trabajadora estuviera trabajando de noche, podrá salir 2 horas antes de su puesto de trabajo. Deberán comunicarse con al menos 3 días naturales de antelación, al departamento de RRHH, salvo en el caso de visita médica de urgencias donde deberá informarse por teléfono a la empresa a la mayor brevedad posible.

El personal deberá justificar, dentro de las tres jornadas laborales inmediatamente posteriores al disfrute de la licencia retribuida, aportando al Departamento de RRHH el documento acreditativo de la visita que ha comunicado previamente, emitido por el centro médico, público o privado, donde se ha realizado la visita médica. En el justificante de visita médica emitido por el centro médico, deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del trabajador o trabajadora y fecha de visita, y si éste no fuese el paciente, deberá indicar el citado documento el nombre del trabajador o trabajadora y su condición de “acompañante”.

Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo y siguiente, en caso de coincidir varias de ellas, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, y absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia el día del hecho causante) y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes y solicitados por escrito con 7 días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los 4 inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público ó privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del colaborador y fecha y hora de entrada y salida.

La no aportación de justificación documental en el plazo indicado, o el no cumplir con los requisitos identificativos descritos, conllevará la consideración de falta injustificada de asistencia al trabajo con las deducciones económicas y repercusiones disciplinarias que en cada caso correspondan.

A título informativo, se adjunta el siguiente cuadro sobre grados de parentesco

Grados de consanguinidad y afinidad

Titular/conyugue

1º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos	Hermanos	cuñados	Nietos
3º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4º Grado	Primos			

Artículo 29. Licencias no retribuidas

Se establecen adicionalmente las siguientes licencias no retribuidas:

a) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos o hijas menores de edad tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del

permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior o de los días adicionales de vacaciones si el trabajador o trabajadora ha optado por dicha fórmula del artículo anterior.

b) El personal con más de 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia de 3 a 12 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Para la obtención de estos permisos, el personal habrá de comunicarlo a la empresa previamente por escrito y en los supuestos que se requiera deberá justificar su utilización.

#### Artículo 30. Excedencias

En materia de excedencias, se estará lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores o normativa que sea de aplicación, no obstante, las partes, acuerdan que para las excedencias voluntarias del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las solicitudes de excedencia y de reingreso tras las mismas, deberán ser comunicadas al Departamento de Recursos Humanos con un mes de antelación en ambos casos, respondiendo la empresa por escrito a dichas solicitudes. La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar una excedencia de 3 a 24 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta segundo grado de consanguinidad que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

#### Artículo 31. Lactancia y guarda legal, maternidad y paternidad

El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por el disfrute de catorce días laborales retribuidos inmediatamente consecutivos a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si la trabajadora o trabajador optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción.

En el supuesto de que no hubiesen transcurrido las 16 o 18 semanas según proceda, desde la fecha del parto hasta el momento del alta por maternidad, se calcularán las horas de acumulación de lactancia desde la fecha de alta hasta los 9 meses desde el parto dando lugar a días adicionales a los quince indicados en el párrafo anterior.

En el supuesto de que la trabajadora o trabajador hubiese ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los catorce días disfrutados.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y en los que por cualquier circunstancia el neonato precise hospitalización a continuación del parto por periodo

superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales.

Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta en un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Tendrán derecho a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. Tendrán derecho a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo un hijo menor de 12 años.

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de baja por maternidad y podrá ampliarse hasta los diez años de edad del menor.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los arts. 37.4 y 37.5 del ET corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el art. 37.6 del ET se establecen los siguientes criterios:

- a) la reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) la concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al trabajador o trabajadora, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) si la solicitud de concreción horaria del trabajador o trabajadora, supusiese la coincidencia horaria de más del 20% de trabajadores en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa puede limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

#### Artículo 32. Ayudas escolares

Con carácter general se establece para los hijos e hijas del personal de la empresa (ya sean naturales o adoptados o lo sean del cónyuge o pareja de hecho inscrita en los registros existentes), siempre que no alcancen los 24 años, que no figuren como empleados por cuenta ajena en esta Empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres o y estudien en el territorio nacional Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican en el Anexo I. En el caso de que la pareja de padres sean empleados de esta empresa, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

Adicionalmente, se establece una ayuda por desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en una localidad distinta a la de la residencia habitual del hijo o hija.

Para acceder a la ayuda del presente artículo deberá presentarse la siguiente documentación, según el tipo de ayuda que se solicite:

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.
2. Acreditación de no figurar como empleado por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.

3. Libro de familia o acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos o hijas de los cuales solicita la ayuda el trabajador o trabajadora.

4. Para la ayuda por desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento de los hijos o hijas de los cuales solicita la ayuda el empleado.

Las cuantías de las ayudas se relacionan en el Anexo I del presente Convenio. Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de Noviembre, una vez que el interesado acredite la formalización de la matrícula correspondiente. Devengarán este derecho el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa.

#### Artículo 33. Complemento por incapacidad temporal

Se establecen los siguientes complementos para las situaciones de Incapacidad Temporal:

Contingencia	Prestaciones (*)	Complemento
Accidente Trabajo o Enfermedad Profesional	1er día: 100% BRD	2º día - 25% BRD
	2º día - 75% BRD	2º día - 25% BRD
Enfermedad Común o Accidente No Laboral	1er - 3er día 0% BRD	1er- 3er día 100% BRD
	4º a 20º día 60% BRD	4º a 20º día 40% BRD
	21º - día 75% BDR	21º - 270º día 25%
	21º - día 75% BDR	271º -0%

(\*)Serán de aplicación, las legalmente establecidas en cada momento, sin que la suma de la prestación y el complemento pueda superar en ningún caso el 100% de la BRD.

a) En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de la base reguladora diaria en los términos indicados en la tabla.

b) En el caso de incapacidad temporal derivada enfermedad común o accidente no laboral, se aplicarán los complementos indicados en la tabla, siempre que el absentismo por enfermedad común haya sido, en el año anterior, inferior al 2%. De este modo, si en el año en curso, se produjese una incapacidad temporal, procedería aplicar el complemento si en el año anterior, el resultado de la fórmula fuese inferior al 2%.

Horas absentismo de E. Común

----- x 100

Horas planificadas

La aplicación o no del complemento indicado lo será en función de si en el año natural de inicio de la incapacidad temporal, se cumplía o no el porcentaje de referencia.

Se computarán como horas planificadas el total de horas teóricas según el sistema de control de presencia de todo el personal sujeto a convenio durante el año anterior.

Se computarán como horas de absentismo por enfermedad común, las horas así registradas como tales en el sistema de control de presencia de todo el personal sujeto a convenio durante el año anterior.

No procederá complemento, al ya tener reconocidas una prestación del 100% de la Base reguladora diaria, los supuestos de maternidad y prestación por riesgo durante el embarazo.

#### Artículo 34. Formación

La empresa informará a la RLT del Plan de formación anual y de las acciones formativas previstas contenidas en el mismo. Los RLT podrán realizar las sugerencias al mismo que estimen oportunas. La empresa, procurará la coincidencia de la realización de las acciones formativas con los horarios de trabajo, o en su defecto, con la menor incidencia posible en los días o periodos sin turno asignado según el calendario laboral.

En el calendario anual se fijará, para cada año del presente Convenio, una reserva de 8 horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, a fin de tratar que la totalidad de las horas de formación previstas para cada trabajador o trabajadora, se impartan dentro de su jornada anual exigible. Dicha reserva, por la imposibilidad de asignarle fechas ciertas en el momento de la elaboración del calendario anual, se utilizará en la impartición de acciones formativas contempladas dentro del Plan de formación anual y será preavisadas con al menos 7 días a la fecha de su realización, a los RLT y personal afectado.

Las horas que se impartan por encima del cómputo de la jornada anual exigible, se retribuirán conforme se indica en el Anexo I.

### Capítulo VI. Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 35. Prevención de riesgos laborales

La protección del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

- a) Los riesgos para la salud del personal se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor riesgo en sí mismo inicialmente identificado.
- b) En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.
- c) Cuando haya incorporaciones de personas procedentes de empresas de trabajo temporal, la dirección informará a la RLT de los puestos que ocupen estas personas.
- d) La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras reciban información y formación sobre los riesgos genéricos de su centro de trabajo y específicos de su puesto de trabajo.
- e) Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del personal
- f) A las trabajadoras embarazadas, les será de aplicación el protocolo de protección de la maternidad de Pastisfred, en el cual se recogen los principios establecidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Protección de la maternidad.
- g) Se estará a lo dispuesto en el RD 1561/95 de 21 de septiembre, por el que se regulan las jornadas laborables en cámaras frigoríficas.

Si se produjese la incapacidad de algún trabajador o trabajadora originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional, reconocida por los organismos competentes, la empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla, siempre que exista un puesto adaptado. La empresa comunicará al Comité de empresa esta posibilidad y éste podrá emitir un informe al respecto.

#### Artículo 36. Comité de seguridad y salud

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa, tiene por funciones básicas vigilar, controlar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además del seguimiento de todos los acuerdos en materia de Seguridad y Salud con el objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

A tal fin, se aplicará el Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud vigente en Pastisfred

#### Artículo 37. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realice en cada caso y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona.

### Capítulo VII: Garantías sindicales

#### Artículo 38. Derechos de los representantes legales de los trabajadores

La dirección de la empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las centrales sindicales, la constitución de secciones sindicales y el nombramiento de delegados sindicales.

Las secciones sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores y trabajadoras elegidos en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, tendrán derecho a compartir el local del comité de empresa.

Se establece que, superando la cantidad de 200 empleados en plantilla en promedio anual, los sindicatos representados en el comité de empresa podrán constituir secciones sindicales. Los sindicatos comunicarán, por escrito, la constitución de la sección sindical y el nombramiento del delegado sindical correspondiente conforme la LOLS que gozará del mismo crédito horario y en los mismos términos que los miembros del Comité de empresa.

No consumirá crédito horario, y sí tiempo de trabajo, el empleado en la reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de PRL, así como aquellas visitas previstas para la evaluaciones preventivas de Medio Ambiente, o las ITSS, así como recibir información sobre los daños producidos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, y el tiempo para la formación.

#### Artículo 39. Medios

El comité de empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo habilitado con los medios necesarios para facilitar el desempeño de sus funciones de representación.

Así mismo, la empresa pondrá a su disposición un equipo informático con cuenta de correo electrónico para facilitar la comunicación interna y externa del mismo.

#### Artículo 40. Crédito horario

Cada miembro del comité de empresa y delegado sindical tendrá derecho a un crédito horario retribuido equivalente a 20 horas mensuales. Cada sección sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas. Es necesario, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso de al menos 36 horas a efectos de planificar adecuadamente la actividad productiva.

El crédito horario mensual establecido para la RLT podrá acumularse anualmente. Dicha acumulación se podrá realizar a título individual o, en su conjunto, para la representación de cada uno de los sindicatos.

#### Artículo 41. Cuota sindical.

La dirección de la empresa se compromete a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a realizar la correspondiente transferencia a solicitud de la Sección sindical de empresa y previa conformidad expresa del personal afiliado.

#### Artículo 42. Cargos públicos

Si algún trabajador o trabajadora es elegido para el desempeño de un cargo público o sindical por el que no esté liberado, éste tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte al desempeño de esta actividad.

### Capítulo VIII. Régimen disciplinario

#### Artículo 43. Principios de ordenación

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por una persona se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona. Las faltas se tipificarán en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 44. Comunicación a los RLT.

La empresa informará a los RLT de las sanciones impuestas a los trabajadores o trabajadoras. Se considerará válida y efectuada las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que así indiquen los RLT. La empresa informará a la persona sancionada de su derecho a requerir la presencia de un miembro de la RLT en el acto de entrega de la comunicación de sanción disciplinaria.

#### Artículo 45. Faltas leves

Se considerarán como faltas leves:

- a) Una falta de puntualidad o de asistencia cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera como falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de 5 minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por menos de cinco minutos.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

- f) No fichar a la entrada o salida del puesto de trabajo.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la empresa o de ésta respecto a terceros.
- h) Aparcar en las zonas no señalizadas de la empresa durante 3 días en el período de 1 mes.

#### Artículo 46. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en dos o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) 3 faltas de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De 2 a 4 faltas injustificadas al trabajo durante un período de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de 4 días de la aportación de documentación relativa a incapacidades temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otro empleado alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica.
- h) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la empresa que haya sido convocado el trabajador/trabajadora dentro de su jornada anual de trabajo, sin justificación ya sean presenciales o no.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

#### Artículo 47. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza en el año posterior a la comunicación de la anterior sanción.
- b) 5 o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o 10 en un período de 12 meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de cinco minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días un periodo de treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia a las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de fabricación e higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos laborales, incluida la no utilización de los equipos de protección individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador o trabajadora haya recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.
- f) La imprudencia o negligencia en la ejecución del trabajo.

- g) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aun no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo
- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- l) El acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la empresa, así como las denuncias infundadas o intencionadas contra compañeros por acoso sexual o laboral, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la empresa.
- m) Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de estos.
- n) Falsar hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- o) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

- p) El quebrantamiento o la violación de secretos, como son las técnicas y modelos productivos empleados en la empresa
- q) Fumar en cualquier punto del recinto de la empresa, tanto interior como exterior.
- r) La falta de aseo y limpieza personal, tras 3 avisos.
- s) El consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- t) Falta de respeto grave dentro del centro de trabajo contra compañeros/as de trabajo, la dirección de la empresa, clientes y proveedores

#### Artículo 48. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Por falta muy grave: las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de once a veinte días y despido disciplinario.

#### Artículo 49. Prescripción de las faltas

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 persona con capacidad sancionadora en la empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por las aperturas de expedientes contradictorio efectuados por la empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador o trabajadora haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Las sanciones derivadas por faltas graves y muy graves se comunicarán al Comité de empresa. Algún RLT, a petición del trabajador o trabajadora sancionada, podrá estar presente en la comunicación de la sanción.

#### Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera: protocolo contra el acoso en cualquiera de sus formas.

Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Existe un Reglamento interno para la resolución de casos de acoso laboral en Pasticfred, del que se hace entrega a la RLT a la firma del Convenio.

Disposición Adicional Segunda: respeto al Principio de Igualdad y Diversidad

Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores del centro de trabajo.

Disposición Adicional Tercera: conciliación familiar

La empresa se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que sea posible de facto la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

Disposición Adicional Cuarta: compromiso de paliar infortunio

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente que suponga la extinción de la relación laboral, la empresa facilitará medidas, al cónyuge o uno de los hijos o hijas del afectado, con el propósito de minimizar este hecho.

Disposición Adicional Quinta: compromiso con el Medio Ambiente

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizand o sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales.

## Anexo 1

### Tablas salariales 2018 x 14 pagas

Grupo Profesional	Código	Subgrupo Profesional	Salario Total x 14	Salario Base diario	Comp l. Nivel diario	Nocturnidad hora	Turno especial 1	Turno especial 2
Producción	01	NIVEL I	17.119,78	40,28	0,00	6,71	16,72	22,12
	02	NIVEL II	17.698,40	40,28	1,36	6,94	17,29	22,69
	03	NIVEL III	18.304,58	40,28	2,79	7,17	17,87	23,27
	04	NIVEL IV	19.939,40	40,28	6,63	7,82	19,47	24,87
	05	NIVEL V	22.051,82	40,28	11,60	8,64	21,53	26,94
Mantenimiento	06	NIVEL I	19.939,40	46,92	0,00	7,82	19,47	24,87
	07	NIVEL II	21.950,80	46,92	4,73	8,61	21,44	26,84
	08	NIVEL III	25.004,62	46,92	11,92	9,81	24,42	29,82
	09	NIVEL IV	28.260,50	46,92	19,58	11,09	27,60	33,00
Logística	10	NIVEL I - Paletizado	18.304,57	43,07	0,00	7,17	17,87	23,27
	11	NIVEL II - MMPP	19.121,32	43,07	1,92	7,40	18,67	24,13
	12	NIVEL III - Descargas/cargas	19.939,42	43,07	3,85	7,64	19,49	24,95
	13	NIVEL IV	20.994,87	43,07	6,33	7,87	20,48	25,94
	14	NIVEL V - Coordinador/Coordinadora	22.051,33	43,07	8,82	8,10	21,52	26,98

Grupo Profesional	Código	Salario Total x 14	Salario Base mensual	Nocturnidad día	Turno especial 1	Turno especial 2
Directora/Director	15	53.782,50	3.841,61			
Responsable	16	31.914,99	2.279,64			
Encargada/Encargado	17	24.526,84	1.751,92			
Técnico/Técnica II	18	22.469,45	1.604,96			
Técnico/Técnica I	19	21.256,80	1.518,34	17,71	22,37	39,15
Administrativa/Administrativo III	20	18.776,08	1.341,15			
Administrativa/Administrativo II	21	16.002,38	1.143,03			
Administrativa/Administrativo	22	13.635,00	973,93			

I						
Control Accesos II	23	19.754,57	1.411,04		19,47	24,87
Control Accesos I	24	16.504,21	1.178,87		17,87	23,27

Preescolar infantil(2 a 6 años)	108,05	
Educación primaria(6 a 11 años)	108,05	
Educación secundaria(11 a 16 años)	129,66	
Bachillerato o ciclo de grado medio (16 a 18 años)	162,08	
Ciclo de grado superior( 8 años y +)	216,10	
Universidad	297,14	
Ayuda desplazamiento	108,05	
Formación	9,19	Hora
Absentismo	200,00	Trimestral
Guardias	5,85	Hora
Polivalencia 1 nivel	2,71	Día trabajado
Polivalencia 2 niveles	4,03	Día trabajado
Plus nocturno Equipo noche	350,00	Mensual

#### Guardias mantenimiento:

Una guardia es un servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras del departamento de mantenimiento, para atender incidencias que puedan suceder en la fábrica en los días marcados en el calendario de guardias. La guardia se retribuirá a 5,85 euros la hora. Se establece un calendario anual para los trabajadores que prestaran el servicio de guardias. La guardia empezará a las 00:01 horas hasta las 23:59 horas del mismo día asignado.

En caso de realizar horas extras durante el periodo de guardia, se dejará de abonar el precio de guardia y se abonará el precio de hora extra.