

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa NATRA CACAO, SL (código: 46001652011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa NATRA CACAO, S.L.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 19 de junio de 2019 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 16 de enero de 2020. El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

PV: El Jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento

(Art. 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

NATRACACAO, S.L.

PARA LOS AÑOS 2019-2021

Todos los términos que se incluyen en el presente Convenio Colectivo se hacen de forma genérica, de tal forma, que se refieren tanto a mujeres como a hombres que presten sus servicios en el centro de trabajo precitado, sin diferencias entre ellos por razón de sexo ni de cualquier otra circunstancia independiente de su cualificación y/o clasificación profesional.

Art. 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

De conformidad con el artículo 85.3.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se hace constar expresamente que el presente Convenio Colectivo de empresa se concierta entre la representación de la mercantil Natra Cacao, S.L. (en adelante, "Natra Cacao" o la "Empresa") y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa en Quart de Poblet (Valencia), sito en Camino de los Hornillos s/n, constituida por el Comité de Empresa del citado centro de trabajo, ostentando ambas partes la legitimación negociadora que les otorgan los artículos 87 y 88 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, (en adelante TRLET) y así consta y se recoge firmado por las partes en el Acta de Finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo de fecha 19 de junio de 2019.

Art. 2.- ÁMBITO DEL CONVENIO

Uno.- **Ámbito funcional:** El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa Natra Cacao, sito en Quart de Poblet (Valencia), Camino de los Hornillos s/n.

Esta Empresa realiza actividades propias de la obtención de derivados del cacao, por lo que se encuentra dentro de las actividades del sector de la alimentación, sin perjuicio de realizar cuantas tareas administrativas o técnicas se consideren auxiliares para la obtención de dichos derivados del cacao.

Dos.- **Ámbito personal:** El presente convenio afecta al personal de esta Empresa integrado en los grupos profesionales siguientes:

- Personal de Producción
- Personal Técnico y de Taller
- Personal Comercial y Administrativo
- Personal Subalterno

Art. 3.- VIGENCIA

El presente Convenio tiene una vigencia de tres años, y surte efectos desde el uno de enero de dos mil diecinueve hasta treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno.

Art. 4.- DENUNCIA Y PRORROGA

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual.

En el supuesto de que en las negociaciones del futuro convenio no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del actual, este Convenio, con todas sus condiciones, se entenderá automáticamente prorrogado hasta tanto no se llegue a un acuerdo que lo sustituya.

Art. 5.- JORNADA

Se establece una jornada anual de 1.768 horas durante toda la vigencia del convenio. Para el personal adscrito al 5º turno la jornada se establece en 1.740 horas.

En cuanto a su distribución, respecto al personal de producción, taller y laboratorio, será de lunes a domingo. El resto del personal distribuirá su jornada de lunes a viernes.

Se acuerda, asimismo, que los departamentos de oficinas y laboratorio, que actualmente disfrutan de jornada continuada los viernes durante los meses de junio a septiembre, la disfrutarán durante todo el año en los mismos términos que lo hacen actualmente, esto es, recuperando la jornada del viernes tarde (2,5 horas) durante toda la semana, el viernes incluido, a razón de media hora diaria, lo que resulta en una jornada de 8,5h de lunes a jueves y de 6h el viernes. Aquellos departamentos en que se disfruta de la jornada continuada deberán organizar turnos de guardia para los viernes por la tarde, lo que supone que al menos una persona por departamento trabajará durante esas horas para asegurar el funcionamiento del mismo. La Empresa se reserva la posibilidad de suspender temporalmente esta distribución de la jornada, con carácter general o en algún departamento en concreto, en caso de que las circunstancias así lo requieran por razones técnicas, organizativas o productivas (p.ej. picos de trabajo, situaciones de baja rentabilidad, o pérdidas de la empresa...).

La Empresa, en función de sus necesidades organizativas, podrá proceder a establecer una distribución irregular de su jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y comunicándolo simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

Las personas trabajadoras de Natra Cacao gozarán durante la vigencia del presente convenio de dos días de libre disposición por año para asuntos propios que se solicitarán con antelación de 15 días y que se concederán por la Empresa siempre y cuando no existan razones técnicas, organizativas y productivas que lo impidan.

Art. 6.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tomando en consideración la jornada anual prevista en este Convenio para cada uno de sus años de vigencia, si fuera sobrepasada en su repercusión semanal, se compensaría con descanso. Dicho descanso por hora extraordinaria tendrá un valor del 75% sobre la hora ordinaria equivaliendo, por tanto, a 105 minutos, es decir, una hora cuarenta y cinco minutos, y lo disfrutará el trabajador en las fechas que lo solicite, dentro de los cuatro meses siguientes, siempre previo acuerdo de la persona trabajadora con la Empresa. Cuando no exista la compensación en descansos, se abonará la hora extraordinaria con el recargo del 75 % del valor de la hora ordinaria. Dicho abono,

salvo descanso compensatorio, se pagará en la nómina del mes siguiente a la realización de dichas horas extraordinarias.

La fórmula del valor de la hora extra es la siguiente:

Tabla salarial anexa para cada categoría de las casillas Salario Anual

Jornada Anual (X horas)

Dando como resultado el Valor hora ordinaria.

Valor hora ordinaria x 1,75%= Valor Hora Extra

Las horas extraordinarias tendrán el límite fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de la voluntariedad, salvo las que se pacten en convenio o, en su defecto, por contrato individual como obligatorias y las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, el resto son voluntarias para el trabajador, a propuesta de la Empresa.

Ninguna hora extra será abonada como tal sin el consentimiento de la Empresa.

Art. 7.- FORMACIÓN

Respecto a las horas de formación, si se trata de dar formación en seguridad, dar formación a las personas trabajadoras es una obligación recogida en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y clave de la efectividad del deber de prevención empresarial, al estar establecido en el art. 19.4 de Estatuto de los Trabajadores y que se corresponde con el art. 12.1 de la Directiva 89/391/CEE.

En cuanto a la obligatoriedad de la formación, será obligatoria toda aquella que se refiera a temas de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales, así como la referida a materia propia de la actividad de la Empresa como lo es la seguridad alimentaria. En todos estos casos será formación obligatoria y, en caso de no poder asistir, las personas trabajadoras deberán justificar su no asistencia debidamente y con antelación a la formación programada.

La programación formativa se realizará por la Empresa, a principio de cada año, una vez se tenga el calendario laboral y las horas de exceso determinadas, en el mes de Enero, comunicándose la misma al Comité de Empresa y a la Comisión de Formación y a las personas trabajadoras y ello, sin perjuicio de que a lo largo del año dicha programación pueda variarse, ampliarse o modificarse, añadiéndose otras formaciones que se estimen necesarias para las personas trabajadoras, debiendo igualmente comunicarlo e informar al Comité de Empresa, Comisión de Formación y personas trabajadoras. Se tendrá en cuenta para dicha programación los días de recuperación disponibles en cada año según calendario laboral.

En la programación anual de la formación y en la específica de cada formación por parte de la Empresa se expresará el contenido y materia de dicha formación y su carácter obligatorio o no para conocimiento de las personas trabajadoras, debiéndose informar de ello tanto a los mismos como al Comité de Empresa y a la Comisión de Formación.

Se procurará que dicha programación de formación se realice dentro de las 12 horas de refuerzo del año, dividiendo las formaciones en varias sesiones. En tal caso, esas 12h serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo y no conllevarán pago de horas de formación. Sólo en la primera sesión/jornada de formación no conllevarán liquidación de kilometraje, almuerzos/comidas etc. A partir de la segunda sesión sí se percibirán dichos conceptos.

La Empresa, a la hora de realizar convocatorias, respetará los periodos vacacionales comprendidos entre junio y septiembre y el periodo de navidades, y dará preferencia a los viernes antes del descanso de 10 días, no siendo interrumpido el descanso del personal adscrito al 5º turno. En los periodos vacacionales, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, no se convocará ni programará formación.

Para el caso de formaciones obligatorias fuera de las 12 horas de refuerzo precisadas, se establece lo siguiente:

1. Pago de kilometraje desde domicilio habitual a Natra Cacao. RRHH valorará, previa justificación, si el lugar de partida no es el domicilio habitual.
2. La Empresa establecerá el procedimiento oportuno para la realización de la liquidación de dichos gastos.
3. Si la formación es fuera de la Empresa, se establece el centro de trabajo de Natra Cacao como Km 0 para contabilizar los km.

4. Si la formación dura hasta 6 horas, la Empresa ofrecerá almuerzo a los asistentes. Si se realiza en jornada partida, además del almuerzo ofrecerá comida.

5. Si las horas de formación superan las 12 horas de refuerzo, las personas trabajadoras podrán optar entre su compensación con descanso o su abono en nómina con precio de hora de formación siempre y cuando no existan motivos de producción que impidan devolver las horas en descanso.

Para el caso de formaciones no obligatorias, las condiciones se establecerán por parte de la Empresa y se informará de ellas en la propia convocatoria.

Las personas trabajadoras no se podrán negar sin causa justificada a participar en cursos de temas de seguridad o planes de emergencia o seguridad alimentaria. La Empresa es libre, con justificación, de programar los cursos fuera de la jornada de trabajo, con reducción del tiempo invertido de su jornada laboral anual. La falta injustificada en participar en los cursos de formación de Seguridad o emergencia o seguridad alimentaria es un incumplimiento contractual sancionable. El tiempo de formación se debe considerar como efectivo de trabajo a todos los efectos, y sus consecuencias asimilables de hora normal-compensación con descanso equivalente o abonable como tal.

Art. 8.- VACACIONES

Los días de vacaciones serán 30 días naturales para todas las personas trabajadoras, de los cuales se disfrutarán interrumpidamente al menos 21 días naturales o, en su caso, la parte proporcional en función de los servicios prestados con anterioridad a su disfrute, dentro del año natural. El período vacacional queda establecido entre el día 1 de junio y el día 30 de septiembre para el período estival y del 24 de diciembre al 1 de enero ambos inclusive para el período de Navidad. Dentro de estos periodos, se establecerán las vacaciones de las personas trabajadoras reflejándose en el calendario laboral correspondiente.

A ser posible durante el mes de noviembre de cada año y, como máximo, durante la primera quincena de diciembre, se facilitará el oportuno calendario laboral informando previamente de ello al Comité de Empresa para que opine al respecto antes de su publicación.

La publicación del calendario laboral y periodos vacacionales, así como la distribución del personal a los turnos, se realizará durante el mes de diciembre y siempre antes de que ningún turno de trabajo esté en período vacacional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, esta podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La fecha del disfrute de las vacaciones la determinará la Empresa con la intervención de la persona trabajadora interesada y de la representación legal de los trabajadores en su caso. En caso de discrepancias, para la resolución de estas mismas, se someterán a la Comisión Mixta del Convenio a petición de cualquiera de las partes.

El período vacacional se retribuirá con todos los conceptos salariales de un mes a jornada normal de trabajo. En el supuesto de incentivos, se tomará la media de los tres últimos meses de actividad anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones.

Art. 9.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Todas aquellas mejoras de carácter retributivo que aparezcan en alguna disposición oficial de carácter general o que sean reconocidas por resolución judicial, quedarán absorbidas y compensadas por las

superiores condiciones globales del presente convenio de Empresa, consideradas en cómputo anual.

Todas aquellas personas trabajadoras que en su contrato individual de trabajo tengan reconocidas superiores condiciones económicas o de cualquier otra índole, en cómputo anual, continuarán disfrutándolo sin que, por tanto, sean de aplicación los niveles retributivos de este Convenio.

Art. 10.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EXTERNALIZACIÓN

Con la finalidad de preservar la estabilidad del empleo y de la plantilla de la Empresa en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para la Empresa y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se acuerda la creación de una Comisión Mixta formada por tres miembros por cada parte, Empresa y Comité de Empresa, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la Empresa y de los posibles procesos de externalización que se puedan producir de alguno de los servicios o actividades de la Empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial.

Dicha comisión se reunirá trimestralmente y en el seno de la misma, la Empresa, en caso de externalizar algún servicio o actividad, informará previamente, al menos con un mes de antelación, de ello a la Comisión, ofreciendo los datos correspondientes a la actividad a externalizar, empresa que realizará dichos servicios y número de personas trabajadoras que empleará y demás información que legalmente este prevista. Previa externalización, por parte del Comité de Empresa, deberá emitirse informe sobre ello dando su opinión y sus propuestas que deberán ser valoradas por la Empresa a los efectos de mantener la estabilidad de la plantilla, dicho informe deberá remitirse a la Empresa en el plazo de 15 días desde la solicitud del mismo.

En todo caso la empresa que se contrate deberá disponer de sus propios medios de producción para la realización de los trabajos para los que se le contrate, no limitándose a la mera cesión de mano de obra, y deberá ser una empresa de reconocida solvencia.

La Empresa, para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de personas trabajadoras, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos y, en todo caso, si la externalización afectase a personas trabajadoras de la plantilla de la Empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma, conservando sus condiciones sociales y económicas, y todo ello previa información y conocimiento de la Comisión Mixta sólo en el supuesto de que no acepten dicha recolocación podrá proceder a la extinción de sus contratos de trabajo con las indemnizaciones legalmente previstas. El informe de la Comisión Mixta deberá referirse a dichas posibilidades de recolocación y formular propuestas al respecto.

Art. 11.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Uno.- Se establece el siguiente incremento salarial:

Año 2019: Incremento del 2,2%

Año 2020: IPC real año 2019 más el 0,5%

Año 2021: IPC real año 2020 más el 0,5%

En todo caso para los años 2020 y 2021 se garantiza un incremento mínimo del 2%.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales del convenio salvo a aquellos en los que se indique expresamente lo contrario.

El incremento salarial del año 2019 se aplicará con efectos desde el 1 de enero de 2019, según tablas salariales que se anexan.

Dos.- Las tablas salariales que en anexo acompañan a este Convenio recogerán el sueldo base para todas las categorías, el salario diario, el salario mensual y salario anual incluidas pagas extraordinarias, sin plus de antigüedad.

Tres.- La nómina mensual se confeccionará dentro de los tres últimos días del mes y su importe se encontrará en poder del empleado, como máximo, al tercer día del mes vencido por medio de transferencia bancaria.

Art. 12.- NORMAS DE ASCENSOS Y PROMOCIONES

El personal sujeto a este Convenio tendrá, en igualdad de condiciones, derecho a preferencia frente a candidatos externos para cubrir las plazas disponibles, sean vacantes o de nueva creación. En los

ascensos a categorías laborales hasta Oficial de 1ª, los Jefes de Planta o los responsables equivalentes presentarán al Comité de Empresa la lista que estimen conveniente. Si el Comité lo considera necesario, se creará una Comisión Mixta Deliberadora formada por dos miembros designados por la Dirección y otros dos a propuesta del Comité de Empresa, teniendo en cuenta que estos últimos no sean nunca de categoría inferior a las plazas a cubrir. Dicha Comisión Mixta se reunirá en el plazo máximo de una semana y en sesión única para deliberar sobre el asunto e intentar llegar a un consenso, en ausencia del cual prevalecerá el voto de calidad de los representantes de la Dirección.

Art. 13.- PLUS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

A la vista del tratamiento dado por la normativa laboral al complemento de antigüedad, a partir del 1 de enero de 1999, se suprimió dicho concepto de las retribuciones de las personas trabajadoras y el devengo de nuevos trienios y cuatrienios, respetándose en todo caso tanto los derechos adquiridos como en curso de adquisición. A estos efectos se estableció como compensación por la supresión del devengo de la antigüedad, una paga de 15 días de salario base, que se abonará el 15 de marzo de cada año, y se denominará "plus de promoción económica".

Art. 14.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extras al año, una incluida en la nómina de junio y otra incluida en la nómina de diciembre. La cuantía de cada una de ellas será equivalente al salario base mensual del trabajador que figura en el ANEXO, más la antigüedad consolidada que le corresponda.

Las pagas se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año respectivamente.

Art. 15.- INCENTIVOS

El incentivo en función de la cantidad y calidad del trabajo supondrá un porcentaje de valoración que oscilará entre el 0 y el 10% del salario base sin incluir pagas extraordinarias, ni el plus de antigüedad consolidada, ni el plus de promoción económica. Su abono se producirá en el mes al que corresponda la valoración.

Se acuerda crear una comisión mixta en que se definirán criterios claros y objetivos para establecer su valoración.

Art. 16.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad está regulado para aquellos trabajadores con jornada diurna y que por cualquier circunstancia deban trabajar dentro del período comprendido entre las 22:00 horas a 6:00 horas.

Dicho plus para el año 2019 será por importe de 2,25 € y con efectos desde el 1 de Enero de 2019.

Art. 17.- DESPLAZAMIENTOS

Los desplazamientos ordenados por la Empresa fuera del lugar habitual de trabajo serán retribuidos de la siguiente forma:

Uno.- Compensación de tiempo: En la medida en que se tenga que salir antes del domicilio del empleado para acudir al lugar de que se trate. Se valora el tiempo que proceda con arreglo al precio de la hora que pacten Empresa y persona trabajadora y que en ningún caso será inferior al precio de la hora ordinaria de trabajo y siempre que se realice el desplazamiento fuera de su horario habitual.

Dos.- Kilometraje: Cuando la persona trabajadora use su propio vehículo, el importe del kilometraje será coincidente con la cantidad máxima cuyo importe las leyes fiscales no consideran renta a los efectos de tal impuesto en sus leyes presupuestarias. Esta regla se aplicará a cualquier pago que por este concepto tuviera que hacer la Empresa.

Tres.- Comida: Se abonará en todos los casos el mismo importe, cuya cuantía máxima se cifra en 10 €. No procederá abono alguno por este concepto si el lugar circunstancial donde esté desplazado el empleado coincide con su localidad de residencia.

Art. 18.- PLUS DE PRESENCIA

Se establece un sistema de gratificar la presencia de la persona trabajadora en la Empresa de acuerdo con las siguientes reglas:

Uno.- Se abonará para 2019 un importe de 340,44 € en dos pagas semestrales, el 31 de enero y el 31 de Julio, en la nómina correspondiente a tal mes, a razón del 50% del total anual en cada una de ellas, una vez conocida la incidencia del absentismo en el semestre anterior.

Dos.- Por cada ausencia total o parcial de la persona trabajadora de su puesto de trabajo, se descontará del importe antes citado la cantidad de 25 €, abonándose exclusivamente la diferencia entre la cantidad pactada y los descuentos por ausencias producidas en el semestre.

Tres.- A estos efectos se considera absentismo todo tipo de ausencias del trabajo, sea cual fuere su naturaleza, ya sea justificada o no, y tanto si abarca parte como la totalidad de la jornada, excepto las horas que a continuación se relacionan:

1. Actividad sindical que corresponda a los miembros del Comité de Empresa.
2. Accidentes de trabajo, los primeros 15 días.
3. Fallecimiento familiar de primer grado (con justificante).
4. Ausencias debido a la violencia de género (con justificante).
5. Vacaciones.
6. Deber inexcusable de orden público (con justificante).
7. Bajas y permisos por maternidad, lactancia y conciliación de la vida familiar (con justificación).

Art. 19.- PLUS DE TURNICIDAD

El personal sujeto a salario en tablas y que preste servicios a turnos, percibirá un plus de turnicidad consistente en el 5% del salario base.

Este plus se aplicará al colectivo que actualmente presta servicios de lunes a domingo y en jornada de distribución irregular, en turnos rotativos de mañana, tarde y/o noche.

Art. 20.- AYUDAS SOCIALES

Las presentes ayudas se aplicarán durante la vigencia del Convenio y con efectos desde el 1 de enero de 2019.

Uno.- Se establece una aportación empresarial de 10.500 € para ayuda de estudios (desde la guardería hasta estudios Universitarios) y para mujeres y hombres con diversidad funcional, hijos de empleados. Se valorará en la Comisión de Formación si dicha ayuda igualmente se puede otorgar a las propias personas trabajadoras de la Empresa.

Dos.- Se establece una póliza de seguros de 30.000€ por cada persona trabajadora que cubra los casos de invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de 12.500 € para cubrir el riesgo de muerte por infarto por causa del trabajo (incluido "in itinere" o en misión).

A dicha póliza se tendrá derecho desde el mismo momento en que se empiece a trabajar en la Empresa, cuya prima cubre ésta.

Tres.- La Empresa mantendrá las ayudas para el servicio de comedor en los mismos términos en que se venía percibiendo y respecto del transporte, se garantiza que a aquellos trabajadores afectados por el traslado de la Empresa desde Mislata se les facilite el servicio que venían disfrutando o, en su defecto, se abonará el kilometraje del desplazamiento tal como refiere el art. 15.2 del convenio.

En el periodo comprendido entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, y siempre que el comedor de empresa esté cerrado, la Empresa subvencionará a los trabajadores hasta un importe máximo de 6€ por comida, previa presentación del justificante, dado el mayor coste que supone comer fuera respecto del precio de la comida del comedor, pues la idea es que la cantidad a desembolsar por el trabajador sea aproximada la que desembolsa cuando come en el comedor de empresa.

Cuatro.- La Empresa entregará anualmente una Caja de Navidad a las personas trabajadoras que será elegida conjuntamente con el Comité de Empresa.

Art. 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Expresamente, las partes negociadoras acuerdan en el seno de la Empresa la movilidad funcional de su plantilla, que no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Esta movilidad podrá realizarse aun cuando las funciones no correspondan al mismo grupo profesional o categoría equivalente si se dan razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización, sin menoscabo de la dignidad o formación profesional de las personas trabajadoras. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Respecto a la movilidad geográfica, se estará a lo previsto por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Art. 22.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de familiar hasta segundo grado.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario para acompañar a hijos con declaración de discapacidad al médico de la Seguridad Social. También para acompañar a hijos menores de edad al pediatra de la Seguridad Social. En ambos casos, siempre que la consulta del médico coincida con el tiempo de trabajo y se justifique adecuadamente, y, en todo caso, hasta un máximo de 16 horas al año.
- e) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales. Los permisos estarán justificados y acreditados para evitar el absentismo profesional.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Hasta dieciséis horas al año para visitas al médico general de la Seguridad Social con límite de dos horas al mes, y visitas al especialista de la Seguridad Social por indicación del médico general, sin límite de tiempo mensual, y siempre que la consulta del médico coincida con tiempo de trabajo. Con cargo a las 16 horas al año, las personas trabajadoras que tengan turno de noche y tengan señalada la visita médica entre las 8h y las 10h podrán salir de la Empresa con dos horas de antelación sobre la hora de salida dentro de su horario en la Empresa en dicho turno de noche.

A los efectos de solicitud de permisos, se equipará la pareja de hecho al matrimonio debiendo aportar el trabajador, el justificante correspondiente a este estado civil o certificado de pareja de hecho.

Art. 23.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras de la empresa Natra Cacao de la planta de Quart de Poblet con una antigüedad mínima de un año tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido de entre 1 y 6 meses máximo, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, una vez finalizado éste.

Los citados permisos no retribuidos, serán concedidos cuando se produzcan las situaciones personales que a continuación se relacionan:

1. Cuidado de familiares, debidamente justificado, en el caso de haber agotado las excedencias establecidas legalmente al efecto.
2. Con nacionalidad no española, que deban viajar a su país de origen por motivos familiares y/o legales, debidamente justificados.
3. Mujeres víctimas de violencia de género u otros supuestos en situación de vulnerabilidad, debidamente justificado.
4. Personas con adicciones y en vía de recuperación, debidamente justificado.

Los motivos de los citados permisos no retribuidos estarán sujetos a la más estricta confidencialidad y podrán ser ampliados o recortados si existe acuerdo entre la Empresa y la persona afectada.

Art. 24.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Dentro del especial interés e importancia que tanto la Empresa como personas trabajadoras otorgan a la gestión para la conciliación de la vida laboral y familiar, ambas partes se comprometen a velar por la aplicación de la normativa legal reguladora de dicho aspecto conte-

nida básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y leyes concordantes, prestando especial interés en los siguientes aspectos:

- Maternidad/adopción.
- Embarazo/riesgo durante el embarazo.
- Guarda Legal.
- Lactancia/acumulación.
- Licencias retribuidas/no retribuidas.
- Visitas médico.

Art. 25.- NO DISCRIMINACION

De acuerdo con lo establecido por la Ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujer y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Mixta a los efectos de elaborar e incorporar al presente Convenio un procedimiento sobre las condiciones de trabajo a los efectos de evitar las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razones de sexo, estableciéndose un protocolo de actuación en dichos supuestos con participación de la Empresa y representación legal de los trabajadores, y con la finalidad de la protección de las personas afectadas por estos supuestos.

Igualmente, la Empresa se compromete al fomento de medidas que procuren la igualdad de trato en todos los aspectos laborales entre hombres y mujeres en el seno de la misma, y en tal sentido se compromete junto con la representación legal de los trabajadores a la elaboración de un plan de igualdad de mujeres y hombres en el seno de la Empresa.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Art. 26.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que en la prestación de sus servicios se adopten las medidas y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y normas concordantes.

La Empresa deberá cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de las personas trabajadoras, informando de todo ello a los representantes legales de los trabajadores en los términos y las condiciones previstas legalmente.

Art. 27.- DERECHOS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en tal sentido tanto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ley 11/1985 de 2 de agosto, como por el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, respetándose en todo caso y absolutamente toda la normativa legal referente a derechos sindicales de los trabajadores de la Empresa y en particular a la cesión de crédito sindical.

Art. 28.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de personas trabajadoras y Empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa o persona que la represente, de acuerdo con la graduación que se establece en los artículos siguientes.

3. Toda falta cometida por el trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 29.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trabajo con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del nº 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso se considerarán como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículo, y en general, bienes de la Empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada observancia que no produzcan grave perjuicio a la Empresa.

j) La embriaguez que repercuta negativamente en el rendimiento del trabajo en la empresa.

k) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

m) La disminución de rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o, en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos durante un mes.
- c) 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 o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad laboral, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Art. 30.- SANCIONES

1. 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: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes o despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en el expediente personal quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.
3. En materia de prescripción de las faltas se aplicará el art. 60.21 del Estatuto de los Trabajadores, o sea, las 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.
4. La valoración de las faltas y correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción Laboral.
5. Las sanciones por faltas graves y muy graves se notificarán al Comité de Empresa, sin entregar el motivo o causa de dicha sanción.
6. En el caso de las muy graves, previamente a la imposición de la sanción, tanto el comité de empresa como el trabajador y la sección sindical a la que este afiliado el mismo, dispondrán de 5 días laborales para realizar las alegaciones que estimen convenientes.

Art. 31.- PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

La Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles, difamatorios o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Ambas partes se comprometen a, de forma inmediata, constituir una Comisión paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores, que, por parte de la empresa, estará compuesta por, al menos, un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal, con el objetivo de establecer el Protocolo de Actuación más adecuado a tales fines y comunicando el mismo a los trabajadores a través de la oportuna difusión interna a los empleados actuales y futuros de la empresa.

Dicho Protocolo deberá crearse en el plazo máximo de un año desde la constitución de dicha Comisión.

Art. 32.- COMISIÓN MIXTA/ SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Para resolver, si fuera preciso, sobre las dudas que puedan surgir en la interpretación de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta de régimen interior, a cuyo arbitraje se someterá la duda de que se trate, y que al mismo tiempo efectuará una labor de seguimiento y vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.

La citada Comisión estará compuesta por cuatro miembros que serán designados, dos por el Comité de Empresa y otros dos por la Dirección de la Empresa. La designación será para cada caso concreto que se plantee por las partes, pudiendo estar asistidos por asesores.

Esta Comisión también estará encargada de averiguar, interpretar, informar, etc., sobre temas conflictivos que puedan surgir, al margen de los temas referentes al Convenio.

Las consultas deberán plantearse a dicha comisión mediante escrito dirigido a la misma por medio del departamento de RRHH de la empresa, una vez recibida la consulta o duda, de la misma se dará traslado al Comité de Empresa, y en el plazo de 15 días laborables ambas partes, Comité y empresa, designarán a las personas miembros de la comisión mixta a los efectos de tratar y resolver la consulta, desde la presentación de la misma hasta la convocatoria y reunión de la Comisión mixta no deberá mediar un plazo superior a 30 días laborales, debiendo resolver la consulta o duda, en su caso, y emitir la correspondiente resolución, si hay acuerdo, en un plazo máximo de 45 días laborales.

En caso de no existir acuerdo, las partes se someten para la solución extrajudicial de Conflictos a la mediación y/o, en su caso, arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, incluida la mediación y/o arbitraje regulado por el artículo 82.3 del TRET, en todo caso, la intervención de la citada Comisión Mixta será preceptiva a la vía del T.A.L. y de la Jurisdicción Social, fijándose como plazo para resolver la cuestión planteada el de veinticinco días desde la fecha de entrada en la Comisión del escrito correspondiente. En todo caso el arbitraje deberá ser de mutuo acuerdo entre las partes y no obligatorio.

Art. 33.- COMISIÓN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Ambas partes acuerdan la creación inmediata de una Comisión Mixta sobre Clasificación Profesional compuesta por 3 miembros de cada una de las partes, Comité de Empresa y Empresa, y cuya misión será realizar un nomenclátor profesional en la Empresa en el que se recojan las funciones y grupos profesionales de la misma.

Para ello, se encargará a una empresa externa la realización del correspondiente informe/estudio técnico sobre la realidad del trabajo en la Empresa a fecha actual y la propuesta del correspondiente nomenclátor profesional por grupos, estudio/informe sobre el que ambas partes trabajarán y debatirán para alcanzar el correspondiente acuerdo.

Se acuerda que la nueva clasificación/nomenclátor profesional deberá ser de aplicación para el año 2021.

Art. 34.- REGISTRO

Ambas partes negociadoras acuerdan remitir el texto del presente convenio de Empresa a la Autoridad Laboral para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO TABLAS SALARIALES 2019

CATEGORIA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Supervisor	75,45	2.263,42	32.819,53
Oficial 1ª	59,95	1.819,28	26.379,55
Oficial 2ª	54,66	1.659,75	24.066,40
Oficial 3ª	50,14	1.521,58	22.062,93
Ayudante	45,95	1.394,42	20.218,97
Peonaje	42,16	1.279,25	18.549,10
Almacenero	51,03	1.548,49	22.452,97
Delineante 1ª	60,65	1.819,28	26.379,55
Delineante 2ª	55,33	1.659,75	24.066,40
Ayte. Tec. Lab.	60,65	1.819,28	26.379,55
Of. 2ª Lab.	55,33	1.659,75	24.066,40
Aux. 1ª Lab.	50,72	1.521,58	22.062,93
Aux. Lab.	46,49	1.394,42	20.218,97
Of. 1ª Advo.	60,65	1.819,28	26.379,55
Of. 2ª Advo.	55,33	1.659,75	24.066,40
Aux. 1ª Advo.	50,72	1.521,58	22.062,93
Aux. Advo.	46,49	1.394,42	20.218,97