

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Risi, Sociedad Anónima” (código número 28003532011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Risi, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de diciembre de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de junio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE “RISI, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo I

Disposiciones iniciales

Artículo 1. Al objeto de dar cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en materia de negociación de Convenios Colectivos, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la empresa “Risi, Sociedad Anónima”, debidamente representada, y sus trabajadores, representados por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa.

Art. 2. Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que la naturaleza jurídica del mismo es la propia del Convenio Colectivo, reconociéndole expresamente la fuerza normativa regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. El presente Convenio afecta al centro de trabajo de la Empresa “Risi, Sociedad Anónima”, en Daganzo, Loeches (Madrid), y a aquellos otros que pudieran crearse bajo la vigencia del mismo, dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. Es de aplicación a todo el personal que trabaje en el Centro de Trabajo a que se refiere el artículo 3 e igualmente a aquellos trabajadores que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en el mismo, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1, apartado 3.c del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el personal de alta dirección con contrato laboral efectuado al amparo del Real Decreto de 1 de agosto de 1985.

Art. 5. *Ambito temporal, vigencia, duración y revisión.*—Este Convenio y todos sus efectos, entraran en vigor el día 1 de enero de 2014, sea cual fuere la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Su duración será de siete años, desde la entrada en vigor y finalizará el día 31 de diciembre del año 2020.

Art. 6. *Prórroga.*—El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por su duración total, de no ser objeto de denuncia para su revisión, con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas. La parte denunciante entregará a la otra copia del escrito de denuncia sellado por el registro de la Autoridad Laboral.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico. A efectos de su práctica serán consideradas globalmente. Si la Autoridad Laboral estimase que el convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, y la Jurisdicción competente adopta medidas modificando o anulando cualquier contenido de su articulado, el presente convenio quedará sin efecto, debiendo proceder a la reconsideración de la totalidad de su contenido.

Art. 8. *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, designándose por cada representación a tres miembros y sustitutos.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las facultades previstas en la Ley para acudir a la jurisdicción administrativa y contenciosa que sea procedente.

Sometido el asunto a consideración de la Comisión Paritaria esta deberá reunirse y dictaminar en el plazo de diez días laborables desde la solicitud de cualquiera de las partes

En caso de discrepancias en la interpretación del convenio en el seno de la comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de soluciones extrajudiciales de conflictos del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Capítulo II

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 9. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada de general aplicación para los trabajadores de 1.744 horas anuales de trabajo efectivo.

En los supuestos de jornada continuada se establece un período de descanso de 15 minutos que no tendrá consideración de trabajo efectivo.

Se confeccionará un calendario laboral fijando el horario de trabajo de cada turno, estableciendo las particularidades propias del turno de personal que realice jornada partida, así como las del personal afecto al turno de noche.

Este calendario se realizará en el último trimestre de cada año con respecto al siguiente.

Los horarios se determinarán de forma que se realice una jornada efectiva de 8 horas diarias de lunes a viernes, con excepción del personal del turno de noche, que finalizará la jornada del viernes en la jornada del sábado.

El personal de oficinas de la empresa podrá realizar voluntariamente jornada intensiva durante los meses de julio y Agosto.

La jornada se repartirá durante toda la vigencia del convenio, en un horario a tres turnos de ocho horas de trabajo efectivo.

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de 30 días naturales al año, que se disfrutarán dentro del año natural, y en las fechas que se fijen de común acuerdo por las partes, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

El período de disfrute de las mismas se conocerá con dos meses de antelación.

Lo antes previsto podrá modificarse por acuerdo de las partes, pudiendo contar cuando así se solicite con la presencia de un miembro del Comité.

En el supuesto de que un trabajador causase baja por IT en el período pactado de vacaciones, éstas las disfrutarán dentro del año natural, en los términos previstos en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

El período vacacional será retribuido a razón del salario real.

Art. 11. *Licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación fehacientes, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) Once días laborables en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado.
- c) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijos, adopción, intervención quirúrgica, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días naturales. Existiendo necesidad justificada por el médico, la duración de esta licencia se ampliará a cinco días naturales.
- d) Un día laborable por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.
- e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste, en una Norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Para las parejas de hecho se establece la más absoluta equiparación de derechos con los matrimonios, siempre que estén constituidas, legalizadas e inscritas.

En lo que hace referencia al período de lactancia por hijo menor de 9 meses a la que se refiere el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece que se disfrutará de 1 hora de ausencia del trabajo por cada hijo, al principio o al final del turno. El resto de las condiciones relativas a esta licencia serán las legalmente previstas.

Capítulo III

Retribuciones

Art. 12. *Salario base y otros conceptos salariales.*—1. La tabla salarial para todas y cada una de los grupos profesionales ha sido elaborada por la Comisión Negociadora acompañándose como Anexo al presente Convenio.

2. El incremento salarial que será de aplicación para cada uno de los años de vigencia del nuevo Convenio Colectivo será el siguiente:

Para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019: 0,5 por 100 para cada uno de los años.

Para el año 2020: 1 por 100.

Dichos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales.

Adicionalmente los años 2017 a 2020 se abonará un Bonus no consolidable para los integrantes de los grupos profesionales 3, 4 ,5 y 6 de 50 euros brutos año 2017, 65 euros brutos año 2018, 80 euros brutos año 2019 y 100 euros brutos año 2020, condicionado al incremento de las ventas en un euro respecto al año anterior. El bonus se abonará en la nómina de enero del año correspondiente, al personal de los grupos indicados que haya prestado servicios continuados en la empresa durante los 12 meses anteriores al pago.

Art. 13. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad que viene percibiendo el personal que trabaja entre las 22 horas y las 6 horas se actualizará aplicándose el porcentaje de subida pactado en el artículo 12 de este Convenio en cada año de vigencia del Convenio.

Durante el período vacacional, se abonará el plus de nocturnidad, en la cuantía que corresponda al número de días laborables de ese período.

Quedan exceptuados aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardas y vigilantes). Asimismo quedan exceptuados aquellos otros que se presten con motivo de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los que se realicen para poner en marcha y cerrar la actividad de los demás trabajadores.

Art. 14. *Ayuda por comida.*—Esta ayuda será abonada a todos los que efectúen jornada partida de forma indefinida, salvo que tengan asignada compensación equivalente o disfruten, por cualquier pacto de otra situación más beneficiosa.

La cantidad que en la actualidad se viene percibiendo, se actualizará aplicándose el porcentaje pactado en el artículo 12 de este Convenio.

Art. 15. *Comisiones.*—Los trabajadores que actualmente están percibiendo este complemento, lo conservarán como condición personal aplicándose las revisiones que se pacten.

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y Beneficios (marzo) serán de 30 días de sueldo base, complemento ex categoría base, antigüedad o “antigüedad consolidada”, y se percibirán en las fechas comprendidas del 15 al 20 de julio, del 15 al 20 de diciembre y del 15 al 20 de marzo, respectivamente.

Art. 17. *Incapacidad Temporal.*—Se seguirán los siguientes criterios:

1. Por accidente de trabajo, enfermedad profesional, intervención quirúrgica, accidente no laboral, enfermedad con hospitalización y enfermedades crónicas previamente diagnosticadas o sobrevenidas se complementará hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la incapacidad temporal.

2. Por enfermedad común sin hospitalización y tras la expedición del parte médico de baja correspondiente, se percibirá:

2.1. Por la primera baja que se tenga durante el año natural se complementará hasta el 100 por 100 del salario real desde el tercer día inclusive.

2.2. Por la segunda baja que se tenga durante el año natural se complementará hasta el 90 por 100 del salario real desde el tercer día inclusive.

2.3. Por la tercera baja y siguientes dentro del año natural se complementará hasta el 80 por 100 del salario real desde el tercer día inclusive.

Para tener derecho a la prestación en los supuestos del punto 2, durante la vigencia del Convenio el índice de absentismo personal no deberá superar el 4 por 100 en cómputo trimestral. A estos efectos, se tomarán como referencia los tres meses completos o naturales anteriores a la fecha de la situación de incapacidad temporal. Subsidiariamente, se aplicará la fecha de ingreso en el caso de que los trabajadores tengan menos de tres meses de antigüedad en la empresa.

No se considerará absentismo la ausencia al trabajo por huelga legal, representación sindical, accidentes, enfermedad profesional, riesgo por embarazo, maternidad, licencias y vacaciones. Para el control de dicho índice de absentismo la empresa informará al comité, al menos trimestralmente, de todas las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común sin hospitalización.

Art. 18. *Ayuda social*.—Se establece una ayuda social de 223,64 euros mensuales para los trabajadores que acrediten tener al cónyuge o hijos disminuidos, físicos o psíquicos, con más de un 30 por 100 de discapacidad, así como el trabajador que acredite tener más de un 30 por 100 de discapacidad.

Esa cantidad, se actualizará aplicándose la el porcentaje pactada en el artículo 12 de este Convenio.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará con un incremento del 25 por 100 sobre el salario de hora profesional.

Solo se utilizarán horas extraordinarias en los siguientes supuestos:

- Cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- Cuando sean necesarias para atender a pedidos de carácter urgente o cubrir puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, derivadas de la naturaleza de la actividad.

En lo no previsto se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

Para los trabajos de puesta en marcha así como de inventario, siempre que no puedan realizarse dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse la jornada por el tiempo estrictamente necesario para ello, con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores. El tiempo prolongado se abonará con un incremento del 100 por 100 sobre el salario hora profesional. El tiempo de trabajo prolongado para la puesta en marcha o el cierre del trabajo no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, según el art. 20 del RD 1561/1995. El resto de los supuestos recogidos en el convenio se estará a la regulación ordinaria del ET.

Art. 20. *Hora profesional*.—A los efectos que sean oportunos se establece que el cálculo de la hora profesional se realizará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{15 \times (\text{SB.C.B.} + \text{ANT O ANT.C.}) + 12 \times (\text{PC} + \text{EX.CAT.P.C.} + \text{PP})}{1.744} = \text{N}^\circ \text{ meses, incluidas gratificaciones extraordinarias}$$

SB = Salario Base

EX.C.B. = Ex categoría base.

ANT = Antigüedad

ANT. C. = Antigüedad Consolidada.

12 = N.º meses naturales.

PC = Plus Convenio.

EX.CAT.P.C. = Ex-categoría convenio.

PP = Plus Personal.

1.744 = Horas reales de trabajo al año.

Capítulo IV

Beneficio sociales

Art. 21. *Ayuda por jubilación*.—En caso de jubilación voluntaria, y de mutuo acuerdo con la empresa, todos aquellos trabajadores que acrediten más de cinco años de antigüedad en la misma, percibirán indemnizaciones, según su edad, conforme a la siguiente escala:

- A los 58 años, 18 meses de indemnización.
- A los 59 años, 16 meses de indemnización.
- A los 60 años, 14 meses de indemnización.
- A los 61 años, 12 meses de indemnización.

- A los 62 años, 10 meses de indemnización.
- A los 63 años, 8 meses de indemnización.
- A los 64 años, 6 meses de indemnización.
- A los 65 años, 4 meses de indemnización.

La empresa, en el supuesto de existir acuerdo, facilitará la incorporación a la jubilación, de la forma que resulte más ventajosa para el trabajador, a cuyo efecto realizará las gestiones pertinentes.

Art. 22. *Seguro de vida y accidente.*—La empresa concertará una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de accidente de trabajo de los trabajadores a su servicio por las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, y fallecimiento. En caso de que esto sucediera, la persona afectada, su pareja o sus herederos legales percibirán: 55.046 euros para el año de vigencia del convenio, a dicha cantidad se aplicará el mismo porcentaje de incremento anual que está establecido en el artículo 12.

Igualmente se concertará una póliza de seguro de vida que cubra las mismas contingencias antes expresadas pero con un capital de 10.207 euros para el primer año de vigencia de este convenio dicha cantidad se aplicará el mismo porcentaje de incremento anual que está establecido en el artículo 12.

La empresa entregará copia de la póliza al Comité de Empresa anualmente.

Art. 23. *Bonificaciones en compra.*—Todo el personal tendrá derecho a comprar los productos fabricados por la empresa con un descuento del 34 por 100 sobre el precio de lista. Se confeccionarán lotes surtidos que serán suministrados con el descuento antes fijado.

Capítulo V

Otros derechos

Art. 24. *Transporte.*—El transporte desde y hasta la fábrica será por cuenta de la empresa, la cual proveerá de los medios precisos y adecuados a cada turno de trabajo.

Art. 25. *Prendas de trabajo.*—La empresa entregará dos uniformes adecuados al puesto de trabajo. Dichas prendas se renovararán cada año, o antes previa entrega de las prendas deterioradas. Al personal de nueva contratación se le entregarán dos uniformes completos al incorporarse al puesto de trabajo, que serán devueltos al cesar en la empresa.

Art. 26. *Derechos sindicales.*—La empresa autorizará la acumulación de las horas sindicales de los trabajadores que tengan derecho a su disfrute para cedérselas a un miembro del Comité de Empresa que pertenezca al mismo Sindicato, siempre y cuando la petición venga avalada por una unánime petición de los miembros de ese Sindicato.

Igualmente podrá producirse la cesión de esas horas sindicales a los Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, aunque serán descontadas del crédito horario total que corresponde a esos miembros del Sindicato que formen parte del Comité de Empresa.

Esa petición de acumulación y disfrute se deberá realizar con una antelación mínima de cinco días laborables

Capítulo VI

Contrataciones

Art. 27. *Contratación indefinida.*—La empresa actuará según las necesidades organizativas y a su criterio manteniendo en todo caso la igualdad que corresponde a la previsión legal.

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa se compromete a suscribir un mínimo de 6 contratos indefinidos.

Art. 28. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*—A los efectos previstos en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre y en la Ley 12/2001 se establece la aplicación a este Convenio Colectivo de lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de Masas y Patatas Fritas.

De lo anterior se deduce que ese contrato de naturaleza temporal podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en el que se produzca la causa de temporalidad. En caso de que se concierte inicialmente por un período inferior al antes previsto podrá ser prorrogado mediante acuerdo de

las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicho límite máximo.

Las actividades en las que podrá utilizarse esa modalidad contractual, dentro de la empresa, serán las siguientes:

- a) Para atender las circunstancias del mercado que impliquen la necesidad de efectuar un acopio de producto terminado para su posterior distribución en período de disminución de la capacidad de fabricación por vacaciones ó por cualquier otra circunstancia similar.
- b) Para atender el incremento de tareas que se produzcan como consecuencia del lanzamiento de un nuevo producto, implantación de una campaña comercial o captación de un nuevo cliente.
- c) Para atender las necesidades de producción derivadas de un exceso de pedidos superior, en un 5 por 100, al existente en el trimestre anterior.
- d) Para atender acumulación de tareas derivadas de modificación de maquinaria, procesos productivos y variaciones de la actividad normal.

Art. 29. *Contrato por obra o servicio determinado.*—A los efectos previstos en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores y lo determinado en el Real Decreto 2520/1998 de 18 de diciembre, así como lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se procede a la identificación como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en aquellos que sean necesarios para cubrir cualquier alteración del ritmo habitual de fabricación, ya sea por una implantación en la mecanización o por una implantación en los tipos de productos o por una revisión de los procesos productivos.

En cuanto a la duración se estará a lo legalmente previsto.

En el contrato se establecerá, con precisión y claridad, la causa concreta que justifica la contratación.

El número máximo de personas que se contratarán bajo esta fórmula será de 20.

Art. 30. *Contratación temporal.*—Las partes se someten a los límites actualmente en vigor por aplicación del Real Decreto 5/2006, así como lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, o de cualquier norma que se dicte en el futuro comprometiéndose, la Empresa, de forma firme, a respetar las pautas establecidas en esa Norma, en orden a colaborar a la estabilidad en el empleo dentro de las necesidades organizativas derivadas de la actividad empresarial.

Art. 31. *Período de prueba.*—Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 2 meses, salvo para los que sean contratados con la categoría de Titulado Superior, Director, Jefe de Departamento, Jefe de Ventas, Zona o Área del Departamento Comercial, en cuyo caso podrá ser de hasta 6 meses.

Para el personal de producción de los grupos 4,5 y 6 se establece un período de prueba de 15 días laborables.

Art. 32. *Período de preaviso.*—La empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días naturales en aquellos supuestos en los que decida extinguir el contrato temporal existente con el trabajador.

Asimismo los trabajadores que pretendan cesar voluntariamente en la prestación de servicios para la empresa deberán preavisar con 15 días naturales, siendo que si se produjera un incumplimiento de esta obligación se podrá descontar, de los devengos salariales correspondientes, una cantidad equivalente al período de preaviso no concedido.

Art. 33. *Grupos profesionales.*—Se procede a la transformación del antiguo sistema de categorías a grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

Funciones que suponen realizar tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen coordinar y supervisar tareas realizadas por otras personas, con responsabilidad concreta en la gestión de uno o varios departamentos.

Autoridad funcional y jerárquica sobre su equipo.

Directrices marcadas directamente por las Vicepresidencias.

— Director de fábrica.

— Directores de departamentos.

Formación: Universitaria, complementada con formación específica para el puesto. Deseable máster o posgrado.

Experiencia: Acreditada con tiempo y con logros personales

Grupo profesional 2:

Trabajos de ejecución autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los que las realizan, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Funciones de supervisión de personas o grupos.

Autoridad funcional, pero no jerárquica sobre su equipo

Directrices marcadas directamente por el Director de su Área.

- Encargados de sección.
- Jefe de ventas.
- Técnicos medios y superiores.
- Jefe administrativo.
- Jefes de dpto.

Formación: Diplomado universitario o formación profesional, complementada con formación específica para el puesto.

Experiencia: Acreditada en el puesto de trabajo

Grupo profesional 3:

Tareas ligadas a la administración, producción, envasado, servicio al cliente o mantenimiento, de ejecución autónoma que si bien consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, requieren también un previo conocimiento y experiencia profesional y aptitudes prácticas y que comporta bajo supervisión la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Total dependencia funcional y jerárquica.

Directrices marcadas por los Directores de área y supervisadas por sus encargados.

- Jefes de equipo.
- Oficiales 1.^a de envasado.
- Oficiales 1.^a
- Oficiales 1.^a carretilleros.
- Oficiales 1.^a de Extrusión.
- Mantenimiento-oficiales 1.^a
- Servicio al cliente-oficiales 1.^a
- Almacén-oficiales 1.^a
- Promotor y Gestor de ventas.

Formación: Formación adecuada y específica para el puesto.

Experiencia: Si, en las funciones a cubrir.

Grupo profesional 4:

Tareas ligadas a la administración, producción, envasado, servicio al cliente o mantenimiento, que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de la empresa, operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, requieren también un previo conocimiento y experiencia profesional y aptitudes prácticas y que comporta, normalmente bajo un alto grado de supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Total dependencia funcional y jerárquica.

Directrices marcadas por los Directores de área y supervisadas por sus encargados.

- Oficiales 2.^a de envasado.
- Oficiales 2.^a
- Oficiales 2.^a carretilleros.
- Oficiales 2.^a de Extrusión.
- Oficiales 2.^a administrativos.
- Mantenimiento-oficiales 2.^a
- Servicio al cliente-oficiales 2.^a
- Almacén-oficiales 2.^a

Formación: Formación adecuada y específica para el puesto.

Experiencia: Si, en las funciones a cubrir.

Grupo profesional 5:

Tareas ligadas a la administración, producción, envasado, servicio al cliente o mantenimiento, que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas y que requieren supervisión directa. No necesario experiencia ni conocimientos previos sobre el puesto a cubrir.

Total dependencia funcional y jerárquica.

Directrices marcadas por los Directores de área y supervisadas por sus encargados.

- Oficiales 3.^a de envasado.
- Oficiales 3.^a
- Oficiales 3.^a carretilleros.
- Oficiales 3.^a de Extrusión.
- Oficiales 3.^a administrativos.
- Ayudantes de envasado.
- Ayudantes de servicio al cliente.
- Ayudantes de manteniendo y taller.
- Ayudantes de Compras y almacén.
- Formación: No necesaria.
- Experiencia: No necesaria.

Grupo profesional 6:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un período de adaptación de conocimientos y habilidades. Comprende al personal no cualificado, auxiliar y de apoyo.

- Auxiliares de envasado.
- Auxiliares.
- Auxiliares de carretilleros.
- Auxiliares de Extrusión.
- Auxiliares administrativos.
- Personal limpieza.
- Formación.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Experiencia: No necesaria

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Actividades manuales, operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Cada grupo tendrá el salario mínimo garantizado que se indica en la tabla que se adjunta como

ANEXO

A aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2013 percibiesen un salario superior al establecido para el grupo profesional al que quede adscrito como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional pactado se les mantendrá la diferencia como complementos “Ad personam” denominando dichos complementos “ex categoría profesional base” y “ex categoría profesional convenio”. Dichos complementos no podrán ser ni compensables ni absorbibles bajo ninguna circunstancia y serán revalorizados anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio. Los complementos referidos tendrán la consideración de salario base (en el caso del “ex categoría profesional base”) y plus convenio (en el caso del “ex categoría profesional convenio”) dándosele igual tratamiento que a los mismos, y por tanto, formarán parte como hasta ahora de la hora profesional, pagas extraordinarias, cálculo de atrasos y antigüedad según proceda cada uno como hasta el presente.

Capítulo VII

Disposiciones generales

Art. 34. *Condiciones sanitarias.*—La elaboración y fabricación de los diferentes artículos que se producen en la empresa, se realizará bajo la supervisión y responsabilidad del

Departamento de Control de Calidad y de los distintos encargados de sección, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud pública, estando obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y de las reglamentaciones técnico-sanitarias, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes, y en especial vigilando que todo productor que pueda intervenir en el proceso de elaboración ostente, en esos momentos, la titulación preceptiva de personal apta para tal cometido.

Art. 35. Constitución del Comité de Seguridad y Salud.—Tal como se define en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud quedará constituido en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea igual o superior a 50. Asimismo el Comité de Seguridad y Salud quedará formado equitativamente por: Delegados de Prevención por una parte, y Representantes de la Empresa por otra.

Por último, tal y como recoge el apartado 3 del Artículo 38 de la mencionada Ley 31/1995, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, y siempre que sea solicitado por alguna de las representaciones del mismo. A dichas reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, trabajadores cualificados, técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en dicho órgano, y técnicos del Servicio de Prevención Ajeno de la Empresa.

Art. 36. Como procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo, condiciones de trabajo recogidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior sin que hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Art. 37. Derecho supletorio.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII

Disposición transitoria

Antigüedad.—Queda suprimido el complemento salarial de Antigüedad con efectos del 31 de diciembre de 2019, de modo que a partir del 1 de enero de 2020 ya no se devengará dicho complemento.

Con carácter transitorio, hasta el 30 de diciembre de 2019, el personal afectado por el presente Convenio, continuará disfrutando de dicho concepto según la regulación que había hasta la fecha (aumentos por años de servicio consistentes en trienios equivalentes, cada uno de ellos, al 6 por 100 del sueldo base de cada trabajador) si bien para dicho cálculo se tendrá además en consideración el complemento ex categoría base (es decir, el trienio será un 6 por 100 de sueldo base + complemento ex categoría base). Dicho porcentaje no podrá rebasar el 60 por 100 de la suma del citado sueldo base y complemento ex categoría base.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base y el complemento ex categoría base percibido por el trabajador en el mes en el que se devengue el trienio, sirviendo dicho módulo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento.

A partir del 1 de enero de 2020, las cantidades percibidas por los trabajadores por dicho concepto a fecha 30 de diciembre de 2019 se mantendrán y pasarán a denominarse “antigüedad consolidada” y no serán compensables ni absorbibles.

ANEXO

TABLA 2014 - 2015

TABLA SALARIAL - 2014

GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE 2014	PLUS CONVENIO 2014	TOTAL MES 2014	TOTAL AÑO 2014
GRUPO PROFESIONAL 1	1.221,95	1.817,62	3.039,57	40.140,73
GRUPO PROFESIONAL 2	1.018,24	1.174,84	2.193,07	29.371,60
GRUPO PROFESIONAL 3	993,66	863,59	1.857,25	25.267,98
GRUPO PROFESIONAL 4	944,54	589,02	1.533,56	21.236,34
GRUPO PROFESIONAL 5	882,47	308,38	1.190,85	16.937,61
GRUPO PROFESIONAL 6	770,15	184,51	954,66	13.766,37

TABLA SALARIAL - 2015

GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE 2015	PLUS CONVENIO 2015	TOTAL MES 2015	TOTAL AÑO 2015
GRUPO PROFESIONAL 1	1.228,06	1.826,71	3.054,77	40.341,43
GRUPO PROFESIONAL 2	1.023,33	1.180,71	2.204,04	29.518,46
GRUPO PROFESIONAL 3	998,63	867,91	1.866,54	25.394,32
GRUPO PROFESIONAL 4	949,26	591,97	1.541,23	21.342,52
GRUPO PROFESIONAL 5	886,88	284,82	1.171,70	16.721,08
GRUPO PROFESIONAL 6	774,00	185,43	959,43	13.835,20

(03/19.688/15)

