

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-9335** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Froxa S.A., para el periodo 2017-2020.*

Código 39002262011997.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Froxa, S. A., para el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2017 y el 31 de julio de 2020, suscrito con fecha 3 de agosto de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en Relación con lo Señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de octubre de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FROXA, S.A.**

**( 01/08/2017-31/07/2020)**

**ÍNDICE DE MATERIAS**

**CAPÍTULO I: AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

ART. 1º.-AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

ART. 2º.-AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA Y DURACION

ART.3º.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES BENEFICIOSAS

ART.4º.- COMISIÓN PARITARIA

**CAPÍTULO II: JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAS, VACACIONES Y LICENCIAS.**

ART. 5º.- JORNADA LABORAL.

ART. 6º.-VACACIONES.

ART. 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

ART. 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

**CAPITULO III: ESTRUCTURA SALARIAL**

ART. 9º.- SALARIO HORA

ART. 10º.-SALARIO BASE

ART. 11º.-ANTIGÜEDAD.

ART. 12º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

ART. 13º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ART. 14º.-ENFERMEDAD.

ART. 15º.-PLUS CONVENIO

ART. 16º.-COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL

ART. 17º.-PLUS DE NOCTURNIDAD

ART. 18º.-PLUS DE FRIO

ART. 19º.-PLUS DE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

ART. 20º.-FORMA DE PAGO.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

**CAPÍTULO IV: DIETAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN PARCIAL.**

ART. 21º.- DIETAS

ART. 22º.-EXCEDENCIAS.

ART. 23º.-JUBILACIÓN ANTICIPADA.

**CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

ART. 24º.-DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

ART. 25º.-CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA.

**CAPÍTULO VI: FORMACIÓN PROFESIONAL, PERÍODO DE PRUEBA Y  
PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL**

ART. 26º.-FORMACIÓN PROFESIONAL.

ART. 27º.-PERÍODO DE PRUEBA.

ART. 28º.-PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ART. 29º.-MOVILIDAD FUNCIONAL Y RECLASIFICACION.

**CAPÍTULO VII: PÓLIZA DE ACCIDENTES Y DERECHOS SINDICALES.**

ART. 30º.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

ART. 31º.- DERECHOS SINDICALES.

**CAPÍTULO VIII: VESTUARIO Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

ART. 32º.- PRENDAS DE TRABAJO.

ART. 33º.- SALUD LABORAL

ART. 34º.- COMITÉ DE SALUD LABORAL.

**CAPÍTULO IX: REGIMEN DISCIPLINARIO.**

ART. 35º.-FALTAS.

ART. 36º.-SANCIONES.

**CAPÍTULO X: DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA Y DE REDUCCIÓN  
DE JORNADA, SUCESIÓN DE EMPRESA Y RECIBO DE FINIQUITO.**

ART. 37º.-DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

ART. 38º.-REDUCCIÓN DE JORNADA POR ATENCIÓN A PERSONAS  
DEPENDIENTES.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

ART. 39º.-REDUCCIÓN DE JORNADA EN TRABAJO A TURNOS

ART. 40º.-SUCESIÓN DE EMPRESA.

ART. 41º. RECIBO DE FINIQUITO.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA: Clausula de estabilidad en el empleo

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA: Vinculación a la totalidad.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA: Inaplicación del Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL: DERECHO SUPLETORIO

ANEXO I TABLAS SALARIALES

### CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

#### **ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad del personal de la empresa «Froxa, S.A.», la cual se dedica a la elaboración y comercialización de productos congelados.

Se negocia y acuerda por partes legitimadas a tal fin, como son el Comité de empresa en representación de la parte social y la representación de la empresa en la contraparte.

#### **ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DURACIÓN**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Agosto de 2017. Su duración será de tres años, finalizando por tanto el día 31 de Julio de 2020.

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado a su finalización, por lo que no es necesario denuncia expresa del mismo, comprometiéndose las partes a comenzar su negociación en los tres meses siguientes a la finalización de su vigencia, manteniéndose en vigor todo su contenido normativo y salarial hasta la firma del que le sustituya.

#### **ARTÍCULO 3º.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSA**

La empresa respetará a sus trabajadores las condiciones de índole personal que puedan venir disfrutando hasta el momento actual, no pudiendo ser absorbidas o compensadas con las mejoras señaladas en el presente Convenio.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

#### **ARTÍCULO 4º.- COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo estará compuesta por 2 miembros por parte del Comité de Empresa y 2 representantes por parte de la empresa, pudiendo asistir cada parte con dos Asesores a las reuniones de la misma.

Sus funciones serán las de interpretación, aplicación y seguimiento del conjunto de lo pactado en el Convenio Colectivo, así como cualquier otra prevista legalmente.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la componen, bastando para su convocatoria una comunicación escrita de la parte solicitante, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso se excederá de 15 días a partir de la convocatoria.

Ambas partes acuerdan, de conformidad con lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, el sometimiento de las discrepancias producidas en el seno de esta comisión al sistema de solución extrajudicial de conflictos de ámbito autonómico.

#### **CAPÍTULO II. JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES Y LICENCIAS**

#### **ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL**

##### **1.- DURACIÓN**

La jornada de trabajo será de 39 horas y 30 minutos semanales, lo que equivale a 1756 horas anuales de trabajo efectivo. Con carácter general la jornada de trabajo se desarrollará en el horario comprendido entre las 6 horas de lunes a las 6 horas del sábado.

La jornada será continuada, salvo para el personal de oficinas y el comercial, así como el personal que hasta el momento presente la venga realizando regularmente.

Los trabajadores con jornada continuada dispondrán de 30 minutos para la toma de alimentos. Este tiempo se considerará como tiempo efectivo de trabajo y será controlado y organizado por la empresa, en función de sus necesidades productivas.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

#### **ARTÍCULO 6º.- VACACIONES**

Las vacaciones serán de 24 días laborales, entendiéndose como tales los comprendidos entre lunes y viernes, no computándose los sábados, domingos y festivos. Si el comienzo del disfrute coincidiera que fuere no laborable, su inicio se traslada al día laborable inmediatamente posterior.

Se disfrutarán 15 días laborales ininterrumpidos entre el día 1 de mayo y el 30 de septiembre. El resto se disfrutarán cuando sea ello posible, en función de las necesidades de la empresa, y preferentemente, dos de esos días, el 24 y 31 de diciembre.

En caso de coincidencia entre una IT y las vacaciones anuales previstas se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Se concederán:

- 20 días de permiso retribuido por matrimonio del trabajador. Este periodo podrá ser unido con las vacaciones, siempre que exista acuerdo entre las partes.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo, incrementándose un día más si ocurre en viernes. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 4 días laborables en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, padres o hijos, por consanguinidad o afinidad.
- 2 días laborables en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la Región se incrementará en dos días.
- 1 día en caso de traslado del domicilio habitual.
- 1 día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose sustituir por dos periodos de media hora.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica programada o no programada, debiendo presentar el justificante acreditativo

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

Dichos permisos serán concedidos igualmente a las parejas de hecho reconocidas legalmente, con independencia de su orientación sexual.

#### **ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

Todo el personal tendrá derecho a cinco días laborables no retribuidos, para lo cual es preciso comunicarlo con tres días de antelación a la empresa y no pudiendo ser más de dos días consecutivos.

Dichas licencias no podrán ser disfrutadas al mismo tiempo por más del 20% de los trabajadores de cada sección. Entre dos licencias habrá un plazo mínimo de 90 días.

### **CAPÍTULO III. ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **ARTÍCULO 9º.- SALARIO HORA**

El salario hora para los años de vigencia del Convenio será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Salario Base + Antigüedad. X 15 pagas/ Nº de horas anuales = Salario Hora

#### **ARTÍCULO 10º.- SALARIO BASE**

Comprende las retribuciones de la jornada normal de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, serán de aplicación en la empresa las tablas salariales anexas al mismo. Durante el periodo 01 de agosto de 2017 a 30 de Junio de 2020 (ambos incluidos) será de aplicación la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

En el periodo 01 al 31 de Julio de 2020 será de aplicación la tabla salarial contenida en el Anexo II.

#### **ARTÍCULO 11º.- ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad no se devengará para el personal que ingresó en la empresa a partir del 01 de Enero de 2013, fecha a partir de la cual quedó eliminado este concepto salarial.

El resto de personal, no devengará durante la vigencia del presente convenio, trienio alguno adicional al que se tenga consolidado a fecha 01 de Agosto de 2017, fecha en la que se acuerda la congelación de los trienios. A estos efectos, no se

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

computará el exceso del último trienio devengado, computándose únicamente los trienios completos perfeccionados a fecha 01 de Agosto de 2017.

La antigüedad se retribuye por trienios completos perfeccionados a fecha 01 de Agosto de 2017, a razón de un 6% del salario base que corresponda a cada categoría.

El periodo de carencia pactado en este precepto finaliza con la vigencia del convenio el 31 de Julio de 2020, reanudándose el cómputo de la antigüedad donde se congeló a fecha 1 de Agosto de 2017.

#### **ARTÍCULO 12º - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se procurará su no realización como norma general. De no ser así se abonarán conforme determina el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Se abonarán en todo caso con el 75% de recargo y las trabajadas en domingo y festivos con el 200%.

#### **ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias anualmente y serán las de Verano, Navidad y Beneficios. El importe de las mismas será de 30 días de salario más antigüedad. Dichas gratificaciones serán abonadas en las fechas siguientes: Verano: el día 15 de julio, Navidad: el día 15 de diciembre y Beneficios: el día 15 de marzo.

El importe de las dos primeras estará en proporción al tiempo trabajado durante los doce meses precedentes a su cobro. El importe de la paga de beneficios lo estará en función del tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior al de su cobro.

#### **ARTÍCULO 14º.- ENFERMEDAD**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá el importe íntegro del salario base más antigüedad y pagas extraordinarias durante el tiempo que dure su incapacidad temporal.

Si transcurrido un periodo no superior a los doce meses desde la baja precedente el trabajador vuelve a la situación de I.T., durante los días 1º, 2º y 3º percibirá el 50%; durante los días 4º, 5º y 6º, el 60%; y a partir del 7º día el 100% del salario base, antigüedad y pagas extraordinarias. Si la baja del trabajador fuera derivada de accidente de trabajo o enfermedad crónica o profesional o riesgo durante el embarazo, no se aplicaría esta modalidad, percibiendo lo señalado en el primer párrafo de este artículo, no computándose como primera baja a efectos del cobro del complemento por enfermedad, es decir, sólo en el caso de una baja reincidente por causas comunes se aplicaría el párrafo segundo.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

Las empresas velarán para que la totalidad de la plantilla pase un reconocimiento médico anual. Será voluntario para los trabajadores y específico del puesto de trabajo. En los casos de trabajadores que desempeñen varios puestos de trabajo, este reconocimiento será efectuado en relación con la pluralidad de las tareas encomendadas.

#### **ARTÍCULO 15º.- PLUS CONVENIO**

Los trabajadores de la empresa percibirán un plus de Convenio de carácter mensual con el importe fijado en las tablas salariales anexas al presente convenio.

En caso de Enfermedad si no se trabajase el mes completo, se dividirá el importe entre 30 y se multiplicara por los días trabajados.

#### **ARTÍCULO 16º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL**

Este complemento es de exclusiva voluntariedad de la empresa y será abonado discrecionalmente por la misma.

#### **ARTÍCULO 17º.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional más antigüedad.

#### **ARTÍCULO 18º.- PLUS DE FRÍO**

El personal de la empresa que durante la mayor parte de su jornada realice labores en las cámaras frigoríficas, introduciendo y sacando mercancías en las mismas percibirá por día efectivo de trabajo, un plus denominado "plus de frío", consistente en el 20% del salario Convenio de cada trabajador afectado.

A las horas extraordinarias que los trabajadores realicen en las condiciones establecidas en el presente artículo, tendrá que aplicársele el correspondiente incremento del 20% de la hora extraordinaria de cada trabajador.

#### **ARTÍCULO 19º.- TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS**

La empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar o eliminar en lo posible las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo.

En aquellos casos que no fuera posible eliminar tales condiciones y mientras las

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

mismas subsistan, los trabajadores que presten servicios en puestos declarados legalmente como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirán por éste concepto las cantidades del salario base del Convenio por cada día trabajado, que se fijan a continuación:

- 20% del Salario base.

Por mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, se podrá sustituir el abono del complemento por la reducción de la jornada en cuatro horas a la semana.

#### **ARTÍCULO 20º.-FORMA DE PAGO**

El pago se realizará en moneda de curso legal, mediante transferencia bancaria a la cuenta del empleado.

Por acuerdo individual entre el trabajador y la empresa se podrán instrumentar otros medios y formas de pago.

#### **CAPÍTULO IV. DIETAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN PARCIAL**

#### **ARTÍCULO 21º.- DIETAS.**

El trabajador que por necesidades del servicio hubiere de efectuar desplazamientos fuera de la localidad en donde se encuentra su centro de trabajo, percibirá durante la vigencia del presente convenio en concepto de Dietas las siguientes cantidades: Dieta completa, **VEINTE EUROS (20,00.-euros)** Media Dieta, **DIEZ EUROS CON NOVENTA CÉNTIMOS (10,90.-euros)**. En caso de tener que pernoctar, se percibirán las cantidades que indiquen los justificantes facilitados.

#### **ARTÍCULO 22º.- EXCEDENCIAS**

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencia:

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

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

2. A un período no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
3. A un período de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos. Los trabajadores tendrán derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Todas las excedencias tienen reserva del puesto de trabajo. Cuando el trabajador se quiera reincorporar antes del vencimiento del plazo de la excedencia, deberá solicitarlo y la empresa lo admitirá dentro de los 3 meses siguientes a la solicitud, siempre que dicho trabajador excedente esté siendo sustituido o haya sido reemplazado por un contrato de sustitución. Si el excedente no ha sido sustituido su reincorporación se producirá de forma automática a la finalización del plazo solicitado.

Tendrán la misma consideración las parejas de hecho reconocidas con las de derecho a efectos de las excedencias.

#### **ARTÍCULO 23º.-JUBILACIÓN PARCIAL**

Todo trabajador o trabajadora que cumpliendo los requisitos establecidos por la Seguridad Social para acceder a la Jubilación parcial mediante un contrato de relevo, tendrá derecho a pasar a tal condición, facilitándole la empresa dicho paso mediante la contratación de otra persona.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

## CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### **ARTÍCULO 24º.- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES**

1. **Técnicos:** Son quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.
2. **Administrativos:** Quedan comprendidos en este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.
3. **Comerciales:** El personal que se dedique a la promoción de ventas, comercialización de productos elaborados por la empresa, y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos.
4. **Logística:** Estarán incluidos en este grupo quienes realicen trabajos en cámaras frigoríficas, ejecutando trabajos de índole mecánica.
5. **Producción:** Comprenderá al personal que ejecute sus trabajos en la línea de fabricación propiamente dicha.
6. **Mantenimiento:** Son aquellos trabajadores que desempeñan labores de puesta en marcha y funcionamiento de las instalaciones y maquinaria para el debido funcionamiento de la empresa.

### **B. NIVELES PROFESIONALES**

1. **Técnicos:**
  - Jefe de Control de calidad.
  - Técnico 1ª Control de calidad.
  - Técnico 2ª Control de calidad.
  - Auxiliar
2. **Administrativos:**
  - Director Administrativo.
  - Jefe Administrativo.
  - Oficial Administrativo de 1a.
  - Oficial Administrativo de 2a
  - Oficial Administrativo de 3a
  - Auxiliar Administrativo.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

**3. Comerciales:**

- Director Comercial.
- Jefe de Ventas.
- Técnico Comercial 1a
- Adjunto Comercial.

**4. Logística:**

- Jefe de Almacén.
- Encargado de cámaras.
- Camarista 1a
- Camarista 2a
- Auxiliar de cámaras.

**5. Producción:**

- Encargado de producción.
- Oficial 1a de producción.
- Oficial 2a de producción.
- Auxiliar

**6. Mantenimiento**

- Jefe de mantenimiento.
- Técnico de mantenimiento 1a
- Técnico de mantenimiento 2a
- Auxiliar de mantenimiento.

**DEFINICIÓN DE NIVELES PROFESIONALES**

**1.- Técnicos:**

- a) Jefe de control de calidad.- Es la persona que con titulación superior en la rama sanitaria, se encarga del laboratorio de la empresa, realizando en él los análisis y demás pruebas que le son solicitadas por la empresa, a los efectos de cumplir con la legislación sobre la materia.
- b) Técnico 1<sup>º</sup> de control de calidad: Es quién en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.
- c) Técnico 2<sup>º</sup> de control de calidad: Es quién en posesión de título académico de grado medio no posee la experiencia de al menos cinco años en trabajos de índole similar.

- d) **Auxiliar:** Es aquel trabajador de nueva incorporación que auxilia en sus funciones a los Técnicos del Control de calidad, con un tiempo máximo de permanencia de 18 meses en la categoría.

## 2.- Administrativos:

- a) **Director Administrativo.-** Es la persona que con titulación superior y con los conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad total de la marcha administrativa de la empresa.
- b) **Jefe Administrativo.-** Es la persona que con la titulación adecuada y bajo las órdenes del director administrativo, funciona con autonomía dentro del Departamento o sección que rige.
- c) **Oficial Administrativo de 1ª.-** Es quién con la titulación adecuada y con probada experiencia, ejecuta los trabajos de tipo mecánico bajo las órdenes de sus superiores.
- d) **Oficial Administrativo de 2ª.-** Es quien con la titulación adecuada y con probada experiencia ejecuta los trabajos de tipo mecánico bajo las órdenes del Jefe Administrativo u Oficial de 1ª.
- e) **Oficial Administrativo de 3ª.-** Es la persona que sin titulación como requisito, realiza labores de tipo administrativo que no requieren un grado de experiencia.
- f) **Auxiliar:** Es la persona de nueva incorporación que realiza labores auxiliares en Administración con un máximo de permanencia de 18 meses en la categoría.

## 3.- Comerciales

- a) **Director Comercial.-** Es quién a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.
- b) **Jefe de Ventas.-** Es aquella persona que a las órdenes del Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuentas normas se dicten para la adecuada organización comercial de la división comercial a su cargo.
- c) **Técnico Comercial.-** Es la persona que con conocimiento de las calidades y clase de artículos y bajo las órdenes de la Dirección comercial verifica las compras, ventas, retirada de los pedidos, etc.
- d) **Adjunto Comercial.-** Es la persona de nueva incorporación que bajo las órdenes de

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

sus superiores, colabora con ellos para la buena marcha comercial de la empresa, con un máximo de permanencia en la categoría de 24 meses.

**4.- Logística:**

- a) Jefe de Almacén.-Es la persona que lleva la responsabilidad del Almacén, tanto frigoríficos como de otro tipo, organizando y supervisando su distribución así como entradas y salidas de productos en los mismos, hasta su expedición al cliente.
- b) Encargado de Cámaras.- Es la persona que coordina los trabajos dentro de la cámara frigorífica, con responsabilidad directa respecto a la ubicación de los artículos, inventario de entradas y salidas y coordinación con los camaristas de los distintos relevos.
- c) Camarista 1ª.- Es aquella persona que realiza sus trabajos en el interior de la cámara, almacenando y distribuyendo los productos bajo la dirección de sus superiores.
- d) Camarista 2ª.- Es aquella persona que realiza sus trabajos en el interior de la cámara, almacenando y distribuyendo los productos bajo la dirección de sus superiores.
- e) Auxiliar de Cámaras.- Es el trabajador sin experiencia que se incorpora a la empresa para auxiliar en sus funciones al camarista, con un tiempo máximo de permanencia en la categoría de 18 meses.

**5.- Producción:**

- a) Director de Producción.- Es la persona que con titulación superior, planifica y dirige el Departamento de Producción.
- b) Encargado de Producción.- Es la persona que con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige y organiza en función de las necesidades, el trabajo de los Oficiales y Auxiliares, recibiendo las órdenes directas del Director de Producción.
- c) Oficial 1ª de Producción.- Es la persona que a las órdenes más inmediatas del Encargado, se dedica a la elaboración de productos congelados, siendo ayudando en su cometido por los Oficiales de 2ª y Auxiliares, en su caso. Realiza, con iniciativa y contando con la debida especialización, conocimiento de los productos y maquinaria empleada en el proceso así como con destreza, las labores propias del puesto de trabajo.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

- d) Oficial 2ª Producción.- Es la persona que, a las órdenes más inmediatas del encargado o del Oficial de 1ª, se dedica a la elaboración de productos congelados, contando con la asistencia en su labor de los Auxiliares, en su caso. Realiza, con cierta iniciativa y contando con la especialización pertinente, conocimiento de los productos y maquinaria empleada en el proceso, labores propias del puesto de trabajo.
- e) Auxiliar de producción: Es aquella persona de nueva incorporación que realiza su trabajo en la línea de producción y con una permanencia máxima de 18 meses.

6.- Mantenimiento:

- a) Jefe de mantenimiento.- Es la persona con titulación superior que se encarga de la puesta en marcha y debido funcionamiento de las instalaciones, maquinaria y demás elementos de la empresa, supervisando las reparaciones que precisen las mismas, verificando y controlando las que sea preciso realizar a través de personal a su cargo.
- b) Técnico Mantenimiento de 1ª: Es la persona que reuniendo las aptitudes precisas y con la titulación adecuada realiza las reparaciones y el mantenimiento de las instalaciones y maquinaria de la empresa a las órdenes del Jefe de Mantenimiento.
- c) Técnico Mantenimiento de 2ª: Es la persona que reuniendo las aptitudes necesarias y con la titulación adecuada realiza las reparaciones que se le asignan, careciendo de experiencia en el desempeño de su trabajo.
- d) Auxiliar de Mantenimiento: Es la persona de nueva incorporación y sin experiencia previa que auxilia en sus funciones a los técnicos de mantenimiento y que tiene una permanencia máxima en la categoría de 18 meses.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos señalados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la empresa está obligado a realizar cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.

#### **ARTÍCULO 25º.- CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA**

El personal que preste sus servicios en «Froxa, S.A.», se clasificará en función de la duración de su contrato de trabajo, en personal indefinido, interino, eventual y para la realización de obra o servicio determinado. Esta clasificación no supone limitación de otras formas de contratación existentes en nuestro Derecho, las cuales regirán por las disposiciones de carácter general.

##### **1.- Personal Indefinido:**

Es el que presta su trabajo en la empresa de modo permanente y continuo, una vez superado el periodo de prueba.

##### **2.- Personal Interino:**

Es el que presta su trabajo en la empresa de modo temporal, para sustituir a otro trabajador de la empresa con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La duración de la relación laboral del personal interino será la que exijan las circunstancias que motivaron

##### **3.- Personal Eventual:**

Es el que presta su trabajo en la empresa de un modo temporal, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización. En este sentido, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, podrán concertarse estos contratos eventuales, para la realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de la empresa.

La duración máxima del contrato eventual será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

##### **4.- Personal contratado por obra o servicio:**

Es el que presta su trabajo en la empresa de modo temporal para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general, hasta su finalización. Montaje y puesta en marcha hasta su finalización de: Maquinaria y Equipos y Elementos de transporte.

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativas y de servicios, hasta su finalización como: Investigación y desarrollo, siempre que correspondan a una actividad puntual y no permanente; Nuevo producto o servicio hasta su consecución y que no excederán de 12 meses; Estudios de mercado y realización de encuestas y Publicidad.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

5.- Contratación de personas con discapacidad:

La empresa «Froxá, S.A.» al tener más de 50 trabajadores está obligada a tener como mínimo el 2% de su plantilla de personas con discapacidad.

#### **CAPÍTULO VI. FORMACIÓN PROFESIONAL, PERÍODO DE PRUEBA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL**

##### **ARTÍCULO 26º.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Con independencia de aquellos contratos regulados especialmente por Ley que exigen determinados requisitos de formación, la empresa se compromete a facilitar la asistencia a cursos de formación que puedan resultar beneficiosos para las partes.

El tiempo dedicado a formación tanto profesional como continua, que participe la empresa se desarrollará dentro de la jornada laboral habitual. En aquellos casos en los que por necesidades de producción de la empresa la formación tenga que desarrollarse fuera de su jornada habitual, la empresa les concederá en jornadas de descanso el mismo tiempo que hayan dedicado fuera de la jornada a dicha formación.

##### **ARTÍCULO 27º.- PERÍODO DE PRUEBA**

El personal que ingrese en la empresa estará sujeto a un periodo de prueba variable, según la índole de la labor de cada trabajador y que será conforme a la siguiente escala:

- Personal Técnico y Encargados: 2 meses
- Personal Administrativo: 1 mes
- Resto del personal: 1 mes

Durante este periodo tanto el trabajador como la empresa podrán bien desistir del contrato o bien extinguir el mismo, sin previo aviso y sin que ello suponga coste alguno

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

para cualquiera de las partes. Transcurrido el periodo indicado, el trabajador quedará sometido al tipo de contrato realizado, no pudiéndose extinguir su relación laboral más que por las causas en éste consignadas.

#### **ARTÍCULO 28.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación, o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este Convenio.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden resultar englobadas en varios grupos profesionales.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección de la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello recabarán el previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores.

La permanencia máxima en la categoría de Auxiliar lo será por un plazo máximo de 18 meses, transcurrido los cuales, ascenderán a Oficiales de 2ª.

En ningún caso el Salario Base de ninguna categoría será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 29º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y RECLASIFICACION**

La movilidad funcional podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea la titulación académica o profesional precisa para el ejercicio del nuevo puesto de trabajo.

El trabajador podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, de lo cual se dará cuenta al propio trabajador así como al Comité de Empresa.

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que le corresponde, percibirá la retribución de su nuevo puesto de trabajo. Cuando estas

funciones se realicen durante un período de seis meses en un año y ocho en dos años, al trabajador se le reconocerá dicha nueva categoría. Los trabajos de categoría inferior sólo se podrán realizar cuando se den circunstancias imprevisibles para la empresa y dando cuenta inmediata al Comité de Empresa. En este caso se respetará su anterior retribución.

#### **CAPÍTULO VII. PÓLIZA DE ACCIDENTES, Y DERECHOS SINDICALES**

##### **ARTÍCULO 30º.- PÓLIZA DE ACCIDENTES**

La empresa contratará con una entidad aseguradora una póliza de Accidentes de Trabajo, Accidente no Laboral y Enfermedad Profesional, a favor de los trabajadores o sus causahabientes en que se contemplará el abono de las siguientes cantidades:

- **CUARENTA MIL EUROS (40.000,-euros)** en caso de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez del trabajador.
- **VEINTICUATRO MIL CUARENTA EUROS Y CUARENTA Y OCHO CENTIMOS (24.040.48,-euros)** en caso de muerte del trabajador.

La referida póliza solamente tendrá vigencia desde el inicio de los efectos del presente Convenio colectivo. Se facilitará una copia de la misma al Comité de Empresa.

##### **ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES**

Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados y memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad, acciones o participaciones de los documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las cuestiones siguientes:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o rescisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempo establecido de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir información cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y su causa, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad laboral, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer la labor de:

- A. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
- B. Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 29 del E.T.
- C. Participar como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con la pactada en los Convenio Colectivos.

Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este Artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de éste artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado dentro del estricto ámbito de la empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Los miembros del Comité de Empresa, y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se establece en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el caso serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa, o los restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del Contrato por causas tecnológicas o económicas.
- c) A no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	15 horas
De 101 a 250 trabajadores	20 horas
De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	35 horas
De 751 en adelante	40 horas

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, Instituto y otras entidades de formación. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal a miembros del comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en lo que sean afectados por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la Asistencia a los cursos de Formación antes señalados será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten sus servicios con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán carácter legalmente justificadas. Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales. El Comité o Delegados de Personal de la Empresa, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros.

Cada sindicato presente en el Comité de empresa podrá nombrar un Delegado Sindical, con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, excepto las horas sindicales, pudiendo asistir a las reuniones del Comité con voz pero sin voto.

## **CAPÍTULO VIII. VESTUARIO Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 32º.- PRENDAS DE TRABAJO**

Se facilitará al personal afectado por este Convenio y que interviene en el proceso productivo, las correspondientes prendas de trabajo, consistentes en 2 buzos, un par de

botas, mandil, guantes, chaleco, así como los equipos de trabajo que aconseje el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que efectúe la empresa, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **ARTÍCULO 33º.- SALUD LABORAL**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa.

A la firma del presente Convenio se deberá constituir el Comité de Seguridad y Salud, constituido por los representantes de los trabajadores y de la empresa, que funcionará con el Reglamento de carácter interno y cuyas funciones básicas serán la realización y seguimiento de los acuerdos en materia de Seguridad y Salud y la evaluación y aplicación de la LPRL.

La información que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos de forma escrita, dirigida a cada trabajador por la empresa y será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y, en cualquier caso, en horas de trabajo.

La formación de los trabajadores, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a su puesto de trabajo, tendiendo una duración inicial de 8 horas y de formación continuada de 8 horas anuales. Serán impartidos por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

La formación de los Delegados de Prevención, que forma parte del Plan de prevención, teniendo una duración de 30 horas.

Dentro del Plan de Prevención, la empresa tiene la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias.

Ante la detección de un riesgo grave e inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, ya sea por personal del Servicio de Prevención o por los Delegados de Prevención, se tomará la iniciativa de

paralización de la actividad, operación o de toda la actividad del puesto de trabajo, realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como por escrito, por parte de quien paraliza o de los representantes, si los hubiere, y las medidas de corrección del riesgo así como el conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores será realizado por el Servicio de Prevención durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la vigilancia de la salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador.

#### **ARTÍCULO 34º.- COMITÉ DE SALUD LABORAL**

El Comité de Seguridad y Salud es el 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 estará formado por 2 Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior. Podrán asistir ambas partes con los asesores que consideren oportunos.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones en el mismo. Este adoptará sus propias normas de funcionamiento.

- a) El Comité de Seguridad y Salud laboral tendrá las siguientes competencias:
  - a) Participar en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de su planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- b) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
  - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
  - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

#### CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### **ARTÍCULO 35º.- FALTAS**

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

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

I.- Faltas leves: Son faltas leves las siguientes:

- 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 veinte 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

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

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 trato 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 fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados 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, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere 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 reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y 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 las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1 .d) y e) del presente artículo.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 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.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de 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 cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- 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 y consumo habitual de sustancias estupefacientes durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1 .d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- l) El acoso sexual, y el acoso moral.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene.
- 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 periodo de un año.

#### ARTÍCULO 36º.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

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

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- Despido disciplinario

La prescripción de las faltas será:

- Faltas leves a los 10 días.
- Graves a los 20 días.
- Muy graves a los 60 días contados 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.

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.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

**CAPÍTULO X. DERECHOS DE LA MUJER  
TRABAJADORA Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA, SUCESIÓN DE  
EMPRESA Y FINIQUITO**

**ARTÍCULO 37º. DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.**

Por el presente Convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos:

- No podrá ser despedida por causa de su embarazo o periodo de lactancia.
- Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo o periodo de lactancia.
- Cambio de puesto por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior.
- Derecho a no trabajar en horario nocturno o a turnos durante el embarazo o el periodo de lactancia si se revelase un riesgo para la seguridad o salud de la trabajadora o una posible repercusión en los mismos.
- Permisos retribuidos necesarios para exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre y cuando estos coincidan dentro de su jornada laboral, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 38º.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES.**

**Tiempo de trabajo retribuido**

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora por día laborable. La duración del permiso se incrementará en los casos de parto múltiple. Se podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en 13 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

**Reducción de la jornada con reducción de sueldo**

1.- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un octavo y como máximo el 50%

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

de la jornada establecida en el presente Convenio. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

2.- La reducción de la jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros y reducción por guarda legal, corresponderá al trabajador y a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Los trabajadores deberán preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha que se reincorpore a su jornada ordinaria.

#### Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo

1.- Por maternidad la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá

seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el párrafo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluye de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2.- Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años, o de mayores de ésta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por lo que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

La adopción o acogimiento preadoptivo permanente o simple, la duración no será inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

3.- Por paternidad, en el supuesto de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

Tendrán la misma consideración las parejas de hecho reconocidas con las de derecho a todos los efectos.

#### **ARTÍCULO 39º.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA EN TRABAJO A TURNOS**

Los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por motivos familiares, tanto por lactancia como por atención a personas discapacitadas tendrán derecho a la elección del turno en que deseen ejercitar éste derecho, concretando el horario del turno elegido de forma ininterrumpida, en atención a la organización de turnos existentes en la empresa, avisando con una antelación de al menos 15 días.

Tendrán la misma consideración las parejas de hecho reconocidas con las de derecho a todos los efectos.

#### **ARTÍCULO 40º.- SUCESIÓN DE EMPRESA.**

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral quedando el nuevo empresario subrogado de los derechos y obligaciones laborales del anterior.

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

Cuando el cambio tenga lugar por actos Inter.-vivos, el cedente y en defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años a las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

#### **ARTÍCULO 41º.- RECIBO DE FINIQUITO.**

La empresa tendrá la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable al sindicato en que esté afiliado el trabajador.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA. CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA EL PERSONAL DE PRODUCCION**

La empresa asume un compromiso de estabilidad en el empleo para la mano de obra directa del personal perteneciente al Nivel V de producción. Citada cláusula de estabilidad en el empleo supone la imposibilidad de acometer durante la vigencia del presente convenio despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si circunstancias sobrevenidas y ajenas a la voluntad de las partes conllevaran la extinción de estos contratos de trabajo por estas causas, la indemnización correspondiente a los afectados será la prevista para el despido improcedente tomando como salario regulador del despido el existente a 31 de Julio de 2017.

Esta cláusula entra en vigor con fecha 01 de Agosto de 2017 y decae el 31 de Diciembre de 2020.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA. VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Ambas partes conciertan que el presente convenio es un todo equilibrado e indivisible. En consecuencia, la modificación, nulidad o anulabilidad de cualesquiera de los apartados del presente convenio conllevará la pérdida de vigencia de la totalidad del articulado,

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

debiendo la comisión negociadora reunirse en el plazo máximo de un mes a fin de acordar un nuevo convenio colectivo en su integridad.

#### **CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO**

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan como método para solventar las diferencias que pudieran surgir las siguientes que se exponen a continuación por orden de prioridad, siendo preceptiva el agotamiento de cada uno de las fases para acudir a la siguiente:

- 1º.- Acudir a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- 2º.- Someter las diferencias a mediación ante el ORECLA, a petición de cualesquiera de las partes.
- 3º.- En defecto de los dos sistemas anteriores y fracasados los mismos, ambas partes acuerdan el sometimiento a un arbitraje obligatorio, siendo el árbitro encargado de resolver el mismo el designado por ambas partes de mutuo acuerdo.
- 4º.- Si fuera imposible esta última opción por falta de consenso sobre el árbitro cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica o, en su defecto, a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

#### **DISPOSICIÓN FINAL.- DERECHO SUPLETORIO**

En lo no previsto en el presente Convenio, las partes aplicarán los preceptos contenidos en la legislación laboral vigente.

#### **ANEXO TABLAS SALARIALES**

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

ANEXO I

AGOSTO 2017-JUNIO 2020

CLASIFICACIÓN PUESTO TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL
<b>PERSONAL TECNICO</b>			
TECNICO CONTROL CALIDAD	1.226,88	75,77	19.312,44
TECNICO 1º CONTROL CALIDAD	932,86	75,77	14.902,14
TECNICO 2º CONTROL CALIDAD	913,32	75,77	14.609,04
AUXILIAR	848,72	75,77	13.640,04
<b>ADMINISTRATIVOS</b>			
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.607,70	75,77	25.024,74
JEFE ADMINISTRATIVO	1.255,49	75,77	19.741,59
OFICIAL ADMINISTRACION 1ª	970,55	75,77	15.467,49
OFICIAL ADMINISTRACION 2ª	856,08	75,77	13.750,44
OFICIAL ADMINISTRACION 2ª	780,73	75,77	12.620,19
AUXILIAR ADMINISTRACION	848,72	75,77	13.640,04
<b>COMERCIALES</b>			
DIRECTOR COMERCIAL	1.255,49	75,77	19.741,59
JEFE DE VENTAS	970,55	75,77	15.467,49
TECNICO COMERCIAL 1ª	895,22	75,77	14.337,54
ADJUNTO COMERCIAL	734,43	75,77	11.925,69
<b>LOGISTICA</b>			
JEFE ALMACEN	1.255,49	75,77	19.741,59
ENCARGADO CAMARAS	1.026,36	75,77	16.304,64
CAMARISTA 1ª	932,86	75,77	14.902,14
CAMARISTA 2ª	913,32	75,77	14.609,04
APRENDIZ CAMARAS	848,72	75,77	13.640,04
<b>PRODUCCION</b>			
DIRECTOR PRODUCCION	1.463,00	68,95	22.772,40
ENCARGADO PRODUCCION	933,98	68,95	14.837,10
OFICIAL 1ª PRODUCCION	848,90	68,95	13.560,90
OFICIAL 2ª PRODUCCION	831,12	68,95	13.294,20
AUXILIAR	772,33	68,95	12.412,35
<b>MANTENIMIENTO</b>			
JEFE MANTENIMIENTO	1.226,88	75,77	19.312,44
TECNICO 1ª MANTENIMIENTO	932,86	75,77	14.902,14
TECNICO 2ª MANTENIMIENTO	913,32	75,77	14.609,04
AUXILIAR MANTENIMIENTO	848,72	75,77	13.640,04
DIETA COMPLETA	20,00		
MEDIA DIETA	10,90		

VIERNES, 27 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 207

ANEXO II

JULIO 2020

CLASIFICACIÓN PUESTO TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL
------------------------------	--------------	---------------	---------------

PERSONAL TECNICO

TECNICO CONTROL CALIDAD	1.226,88	75,77	19.312,44
TECNICO 1º CONTROL CALIDAD	932,86	75,77	14.902,14
TECNICO 2º CONTROL CALIDAD	913,32	75,77	14.609,04
AUXILIAR	848,72	75,77	13.640,04

ADMINISTRATIVOS

DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.607,70	75,77	25.024,74
JEFE ADMINISTRATIVO	1.255,49	75,77	19.741,59
OFICIAL ADMINISTRACION 1º	970,55	75,77	15.467,49
OFICIAL ADMINISTRACION 2º	856,08	75,77	13.750,44
OFICIAL ADMINISTRACION 2º	780,73	75,77	12.620,19
AUXILIAR ADMINISTRACION	848,72	75,77	13.640,04

COMERCIALES

DIRECTOR COMERCIAL	1.255,49	75,77	19.741,59
JEFE DE VENTAS	970,55	75,77	15.467,49
TECNICO COMERCIAL 1º	895,22	75,77	14.337,54
ADJUNTO COMERCIAL	734,43	75,77	11.925,69

LOGISTICA

JEFE ALMACEN	1.255,49	75,77	19.741,59
ENCARGADO CAMARAS	1.026,36	75,77	16.304,64
CAMARISTA 1º	932,86	75,77	14.902,14
CAMARISTA 2º	913,32	75,77	14.609,04
APRENDIZ CAMARAS	848,72	75,77	13.640,04

PRODUCCION

DIRECTOR PRODUCCION	1.607,70	75,77	25.024,74
ENCARGADO PRODUCCION	1.026,36	75,77	16.304,64
OFICIAL 1º PRODUCCION	932,86	75,77	14.902,14
OFICIAL 2º PRODUCCION	913,32	75,77	14.609,04
AUXILIAR	848,72	75,77	13.640,04

MANTENIMIENTO

JEFE MANTENIMIENTO	1.226,88	75,77	19.312,44
TECNICO 1º MANTENIMIENTO	932,86	75,77	14.902,14
TECNICO 2º MANTENIMIENTO	913,32	75,77	14.609,04
AUXILIAR MANTENIMIENTO	848,72	75,77	13.640,04
DIETA COMPLETA	21,84		
MEDIA DIETA	11,79		

2017/9335

CVE-2017-9335