

Convenio Colectivo de la Empresa Verdifresh, SLU

2023 - 2025



Ahora+
INDUSTRIA

UGT 
Industria,
Construcción
y Agro **FICA**

Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Secretaría de Comunicación y Adjunta a Secretaría General

Avenida de América 25, 2ª, 5ª y 6ª Plantas
Madrid - 28002

CAPÍTULO VI. Derechos Sindicales, Plan de Igualdad y Salud Laboral	47
Artículo 37. Acumulación de horas del crédito sindical	47
Artículo 38. Plan de Igualdad	47
Artículo 39. Salud Laboral	48
CAPÍTULO VII. Régimen Disciplinario. Faltas y Sanciones	48
Artículo 40. Faltas leves	48
Artículo 41. Faltas graves.....	49
Artículo 42. Faltas muy graves.....	50
Artículo 43. Sanciones.....	53
Artículo 44. Ejecución de sanciones.....	54
Artículo 45. Régimen disciplinario: revisión de las faltas y sanciones.....	54
Artículo 46. Prescripción.....	55
ANEXO I: Tablas Salariales	56
Tablas Salariales Verdifresh, SLU 2023	56
Tablas Salariales Verdifresh, SLU 2024	58
Tablas Salariales Verdifresh, SLU 2025	60
Direcciones de UGT FICA	63

Convenio Colectivo de la Empresa Verdifresh SLU

2023 - 2025



CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Todos los términos usados en el presente convenio se hacen en sentido genérico, referidos tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Artículo 1. Ámbito personal, territorial y funcional.

El presente convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios para la empresa Verdifresh, SLU, en cualquiera de sus centros de trabajo en el ámbito territorial del Estado Español.

Por su carácter o fuerza normativa el convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, a la empresa y personas trabajadoras comprendidas en los ámbitos señalados en el párrafo precedente.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de otras vigencias que se puedan establecer expresamente en el presente convenio para materia concretas.

Este convenio se prorrogará automáticamente en todas sus partes y de año en año, si, en el plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de expiración no es denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo la parte denunciante copia para su registro ante la Autoridad Laboral.

Denunciado el convenio colectivo, éste se mantendrá en situación de ultraactividad, como máximo, durante un plazo de dos años a contar desde el 1 de enero del año siguiente al de la comunicación de la denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes negociables a la otra parte.

Durante el periodo de ultraactividad las partes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora y entablar las reuniones de negociación preceptivas que permitan poder suscribir un nuevo convenio colectivo que sustituya al denunciado.

Durante el periodo de ultraactividad previsto, perderán vigencia las cláusulas convencionales, manteniéndose el resto en los términos pactados en el presente convenio. En cualquier caso, durante el periodo de ultraactividad

del convenio colectivo no se revalorizará las tablas salariales ni el resto de conceptos retributivos pactados en este convenio, ni se experimentará incremento salarial alguno por la vía del presente convenio.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos.

Las condiciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y que excedan de lo pactado en el mismo en cómputo global y anual, dichas condiciones se mantendrán estrictamente como garantía *ad personam*.

Artículo 4. Vinculación y normas subsidiarias.

El convenio colectivo constituye un todo orgánico y por tanto, las partes quedan vinculadas a su totalidad de forma indivisible.

En lo no previsto en el presente convenio se estará como derecho supletorio a la legislación general vigente.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria que estará formada por seis miembros de la representación de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio y seis de la representación de la empresa. Entre los seis miembros de la representación de las personas trabajadoras se procurará que estén trabajadores y trabajadoras de distintos centros de trabajo de la empresa.

Dicha Comisión Paritaria se reunirá anualmente, a petición de cualquiera de las partes y, una vez solicitada la misma, se deberá convocar dentro del plazo máximo de los 30 días siguientes a su solicitud.

La función básica de dicha Comisión Paritaria será la de interpretar y aplicar lo pactado, así mismo, las partes se obligan a someter a la misma todas las cuestiones de conflicto colectivo que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial y/o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

Asimismo, conocerá la Comisión Paritaria de los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales del presente convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando no se haya podido alcanzar en su seno un acuerdo al respecto, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Por medio del presente convenio los representantes de las personas trabajadoras y de la empresa se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, vigente en el momento de la firma del presente convenio, pudiendo someterse a los procedimientos al efecto establecidos para solventar aquellas cuestiones respecto de las que sea preceptivo someterlas previamente a la Comisión Paritaria para su resolución, y sobre las que no haya podido alcanzarse un acuerdo.

Con el fin de que la parte social firmante del convenio colectivo pueda realizar una reunión interna anual de seguimiento del mismo, la empresa asumirá el coste del desplazamiento y manutención de los representantes de las personas trabajadoras que componen la Comisión Paritaria, con el límite máximo de seis, y que asistan a dicha reunión interna de seguimiento, en el centro de trabajo de la empresa que se decida al efecto, de acuerdo con las disponibilidades del centro y políticas de compensación de gastos de la empresa.

Artículo 6. Comisión de seguimiento.

Se acuerda crear una Comisión especial para el estudio y seguimiento de la clasificación profesional del convenio colectivo, dicha comisión de seguimiento de la clasificación profesional se constituirá por centro de trabajo y estará formada como máximo por cuatro miembros de entre los Comités de Empresa de cada centro de trabajo y cuatro miembros de la empresa. Se reunirá anualmente, a petición de cualquiera de las partes. La primera reunión se convocará a los tres meses de la firma del presente convenio. Tras la solicitud de la Comisión de seguimiento, ésta deberá ser convocada en el plazo de los quince días siguientes a su solicitud.

En dicha Comisión se informará y debatirá sobre la evolución de la clasificación profesional.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. Disposición general.

Los Grupo Profesionales y puestos de trabajo recogidos en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de la empresa de tener provistas todas las plazas, puestos y grupos enumerados si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos enunciados.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las personas trabajadoras del grupo de personal de producción y de mantenimiento que desempeñen trabajos de superior nivel al que ostenten y ello se produzca de forma continuada por un plazo de nueve meses o de doce meses en un conjunto de dieciocho meses, consolidarán el nivel superior, excepto cuando dicha circunstancia responda a una necesidad temporal o para sustituir a personas trabajadoras con contrato suspendido o reserva de reserva de puesto de trabajo, sin perjuicio de que durante el tiempo que se realice el trabajo de nivel superior se tenga derecho a percibir la diferencia salarial existente entre dichos niveles, para ello se llevará un sistema de control interno sobre los trabajos realizados de nivel superior y la adscripción a un puesto de otro nivel al inicialmente adscrito.

Asimismo, las funciones descritas a continuación para cada grupo podrán ser modificadas por la empresa como consecuencia de cambios en el proceso productivo y métodos de trabajo de la misma, de lo cual se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 8. Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras de la empresa quedan encuadradas en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Grupo Personal Técnico y Administrativo.

Grupo 2: Grupo Profesional de Producción.

Grupo 3: Grupo Profesional de Logística.

Grupo 4: Grupo Personal de Calidad.

Grupo 5: Grupo Personal de Mantenimiento.

Grupo 1: Profesional Técnico y Administrativo

Dentro de cada Grupo profesional se encuadran los siguientes puestos de trabajo, agrupados en atención a las concretas tareas o funciones que realizan:

Quedarán comprendidos en este Grupo el personal técnico que, con título superior o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Asimismo, quedarán comprendidos dentro de este grupo el personal administrativo y de oficinas que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

Las personas trabajadoras adscritas a este Grupo se integrarán en un nivel u otro en función de lo que se describe a continuación y en función de la titulación que puedan acreditar.

I. Con título superior.

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel 3.

Nivel 4.

II. Con título no superior.

Nivel 5.

Nivel 6.

Nivel 7.

En orden a sus competencias, capacidad, titulación, experiencias y responsabilidad, se clasificarán en los siguientes niveles profesionales:

I. Con título superior. Es aquella persona que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedido por Escuelas especiales o Facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera y sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada. Quedarán comprendidos los siguientes niveles:

Nivel 1: Es la que realiza de modo permanente, en los centros de trabajo, las tareas propias de un responsable de área de la empresa, y con personal a su cargo desarrolla, ordena y dirige todas las tareas propias del área al que está asignada. Conoce y tiene especialización y experiencia contrasta-

da del área asignada, tanto practica como teórica, y está en posesión de los correspondientes títulos habilitantes para su profesión. Coordina y dirige las distintas secciones o departamentos de su área.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «responsable de área de 1.^a».

Nivel 2: Es la que realiza de modo permanente, en los centros de trabajo las tareas propias de un responsable de área de la empresa, con personal a su cargo desarrolla, ordena y dirige todas las tareas propias del área al que está asignada. Conoce y tiene especialización del área asignada, tanto practica como teórica y está en posesión de los correspondientes títulos habilitantes para su profesión. Coordina y dirige las distintas secciones o departamentos de su área.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «responsable de área de 2.^a».

Nivel 3: Es la que realiza de modo permanente, en los centros de trabajo las tareas propias de un responsable de área de la empresa, con personal a su cargo desarrolla, ordena y dirige todas las tareas propias del área al que está asignada. Conoce el área asignada con menor especialización, tanto practica como teórica y está en posesión de los correspondientes títulos habilitantes para su profesión. Coordina y dirige las distintas secciones o departamentos de su área.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «responsable de área de 3.^a».

Nivel 4: Es la que dentro de un área concreta de la empresa y bajo las órdenes de su responsable realiza trabajos técnicos de desarrollo de productos, ingeniería, procedimientos de trabajo, producto etc., poseyendo la titulación técnica y experiencia necesaria para realizar todos sus cometidos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «Técnico de área».

II. Con título no superior. Es la que, en posesión del título profesional expedido por Centros o Escuelas oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee. Quedan comprendidos los siguientes niveles:

Nivel 5: Es la persona administrativa, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones: cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza; estadísticas; redacción

de documentos y correspondencia y, en general, servicios que requieran cálculos, estudio, preparación o condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y corresponsales. Para ello requiere manejo y conocimiento de los sistemas informáticos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «administrativos».

Nivel 6: Es la persona administrativa, mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, comprobar existencias de cajas o productos, recepción, atención telefónica, etc. Igualmente servirá de apoyo a los administrativos y las administrativas en las tareas que estas personas realicen. Para las tareas administrativas requerirá manejo y conocimiento de los sistemas informáticos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «auxiliar administrativo».

Nivel 7: Quedarán encuadrados las personas trabajadoras que realizan funciones de apoyo técnico en tareas propias de uno o varios departamentos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «ayudante técnico».

Grupo 2: Grupo Profesional de Producción

Quedarán encuadradas aquellas personas trabajadoras que realizan la mayoría de las tareas propias de producción, en especial corte, empaquetado y semielaborado. Realizan sus funciones con la formación y responsabilidad adecuada a su nivel profesional, prestando sus servicios, en su caso, en diversos puestos de trabajo, siendo responsables del manteniendo básico y limpieza de su puesto de trabajo, bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, con conocimientos de las máquinas y útiles que manejan, y con el grado de autonomía y responsabilidad que corresponda según su nivel profesional. Dentro de este grupo quedarán comprendidos los siguientes niveles profesionales:

I. **Supervisores/as:** Estará integrado por los siguientes niveles:

Nivel 1: Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o del responsable de área, conoce el proceso general de la industria en sus

distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas, rendimientos, calidad y mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «supervisor de 1.^a».

Nivel 2: Es la persona que, dependiendo de sus Jefes o responsables de área, sin conocer el proceso general de la industria en sus distintas secciones, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones de su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «supervisor de 2.^a».

Nivel 3: Es la persona que dependiendo de sus jefes o responsable de área, con escasa experiencia y conocimiento del proceso general de la industria en sus distintas secciones, tiene mando sobre el personal que trabaja en la sección o secciones a su cargo, respondiendo de su disciplina y organizando el trabajo de las mismas, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento que se le soliciten.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «supervisor de 3.^a».

II. Coordinador/a. Es la persona trabajadora que nombrada por la empresa, además de conocer todas las funciones propias de su puesto de trabajo y de realizarlas con adecuado rendimiento y calidad, formará y coordinará al resto de las personas trabajadoras de su sección, ayudando en los trabajos propios de la misma, vigilando que se cumplan las normas sobre seguridad, salud laboral y seguridad alimentaria bajo la supervisión de la persona encargada. Entre sus principales funciones está la de velar por el cumplimiento de las instrucciones de trabajo de su sección incluyendo las normas sobre seguridad y salud laboral y seguridad alimentaria, y la asignación de recursos técnicos y humanos a los distintos puestos o líneas de producción comprendidos en su sección. Participa en la definición del plan de producción o plan de trabajo cada día y organiza todos los cambios de secuencia necesarios para adaptarse a las incidencias que se produzcan. Participa en el establecimiento de las medidas extraordinarias que se establezcan y se responsabiliza de la ejecución de las mismas y del correcto registro de los

parámetros indicados en las instrucciones de trabajo correspondientes a cada sección. Estará integrado por los siguientes niveles:

Nivel 4: Es el operario/a que además de las funciones básicas y generales de su nivel, asume y se responsabiliza de la coordinación de una o varias secciones del proceso productivo de la empresa, con plena responsabilidad, alta autonomía, conocimientos y formación, coordinando a todo el personal a su cargo bajo el mando de sus superiores jerárquicos. Gestiona y dirige equipos de personas, es responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina y producción en el área o áreas que coordina. Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicados en la empresa en los procesos productivos, tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en el área que coordina y colabora en el mantenimiento de primer nivel, así como informa sobre las posibles mejoras técnicas que puedan aplicarse dentro del proceso productivo. Tiene conocimientos técnicos y capacidad profesional suficiente para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «coordinador/a de primera».

Nivel 5: Es el operario u operaria que realiza las funciones generales y básicas de persona coordinadora de alguna fase del proceso productivo con el nivel adecuado de desempeño y bajo el mando de sus superiores jerárquicos. Debe velar por el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «coordinador/a segunda».

Nivel 6: Es el operario/a con escasa experiencia en la categoría de coordinador/a, que colabora y ayuda a las personas coordinadoras de primera y segunda, y que tiene la suficiente capacidad, conocimientos y formación para desempeñar sus cometidos bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos. Sin tener la cualificación de las personas trabajadoras de nivel 5, desempeña sus cometidos con la formación adecuada y calidad mínima exigida. Debe ser una persona respetuosa con el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «coordinador/a tercera».

III. Volcadores/as:

Volcadores/as. Son las personas trabajadoras que abastecen de producto las líneas de corte en las proporciones de materia prima indicadas. Asimismo podrán estar en la zona de recogida de producto cortado y lavado y alimentación de empaquetadoras previo centrifugado de la verdura, debiendo en ambos casos mantener orden y limpieza en su zona de trabajo (cajas vacías en su palet, etc.). Dentro de sus funciones estarán también: rellenar hojas de trazabilidad, lavar las cajas de semielaborado y materia prima, paletizar cajas vacías, volcar cajas de material rechazado y otras funciones similares. Comprenderá los siguientes niveles:

Nivel 7: Es el volcador/a que conoce y práctica todas las operaciones propias de su oficio, on experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios/as de igual o menor nivel, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado. Conoce y ejecuta adecuadamente todos los cometidos propios de su puesto de trabajo, teniendo conocimiento de las máquinas y demás utensilios que se utilizan en el mismo, y supervisando elementalmente el desarrollo de las funciones propias y del personal volcador/a de categoría inferior. Poseen conocimientos técnicos del proceso productivo en su conjunto y comprenden la influencia de su trabajo en la calidad del producto. Asumen las tareas de inspección y registro de los parámetros más importantes del proceso en su puesto de trabajo y verifica el cumplimiento de la trazabilidad del producto.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «volcadores/as de primera».

Nivel 9: Son los volcadores/as con conocimientos básicos y elementales de su puesto de trabajo, desarrollando sus tareas siempre bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación, conocimientos y experiencia adecuados para realizar las tareas más elementales de su puesto de trabajo, con un conocimiento limitado del proceso productivo.

Quedará encuadrado dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «volcadores/as de segunda».

IV. Oficiales:

Nivel 6B (puesto Maquinistas): Son las personas trabajadoras que con responsabilidad, experiencia, calidad y rendimiento adecuado conocen, realizan y practican distintas tareas y operaciones dentro del proceso de producción. Ejercen efectivamente y tienen conocimiento y experiencia para prestar sus servicios de forma polivalente en todas las áreas de fa-

bricación, con la formación adecuada, manejando todas las máquinas con adecuado rendimiento, resolviendo incidencias, participando en los procesos de mantenimiento de primer nivel y o propuestas de mejoras técnicas u organizativas de los procesos de producción. Tienen conocimientos a nivel de usuario de los sistemas y/o herramientas informáticas que se utilizan en los procesos productivos de la empresa. Bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, pero con suficiente autonomía, conocimientos y responsabilidad son capaces de prestar sus servicios en diversas fases del proceso productivo, conociendo y realizando adecuadamente las distintas operaciones y tareas, y siendo responsables del proceso de producción dentro de su nivel profesional, de máquinas o instalaciones, coordinando grupos de personas con menor cualificación, pudiendo impartir formación en determinados puestos de trabajo. Serán capaces de sustituir a su superior inmediato en caso de necesidad y por el tiempo indispensable.

Dentro de sus funciones controla, conoce y aplica los parámetros establecidos en la empresa respecto a calidad, seguridad alimentaria, seguridad e higiene y disciplina bajo la supervisión de su responsable, pero con suficiente autonomía. Se responsabilizará de la gestión y control de puntos críticos, lavadoras, sistema de eliminación de objetos extraños, testigos, detector de metales y cumplimentación de registros correspondientes, así como la detección de no conformidades surgidas en el proceso productivo, transmitiéndolas a su superior jerárquico y con capacidad para proponer soluciones frente a las incidencias.

Nivel 8: Son los operarios/as que con responsabilidad, experiencia, calidad y rendimiento adecuado conocen, realizan y practican distintas tareas y operaciones dentro del proceso de producción. Ejercen efectivamente y tienen conocimiento y experiencia para prestar sus servicios de forma polivalente en todas las áreas de fabricación, con la formación adecuada, manejando todas las máquinas con adecuado rendimiento, resolviendo incidencias básicas, participando en los procesos de mantenimiento de primer nivel y o propuestas de mejoras técnicas u organizativas de los procesos de producción. Tienen conocimientos a nivel de usuario de los sistemas y o herramientas informáticas que se utilizan en los procesos productivos de la empresa. Bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, pero con suficiente autonomía, conocimientos y responsabilidad son capaces de prestar sus servicios en diversas fases del proceso productivo, conociendo y realizando adecuadamente las distintas operaciones y tareas, y siendo responsables del proceso de producción dentro de su nivel profesional, de máquinas o instalaciones, coordinando grupos de personas con menor cualificación, pudiendo impartir formación en determinados puestos de trabajo. Serán capaces de sustituir a la persona que asuma la condición de superior inmediato en caso de necesidad y por el tiempo indispensable.

Dentro de sus funciones controla, conoce y aplica los parámetros establecidos en la empresa respecto a calidad, seguridad alimentaria, seguridad e higiene y disciplina.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de primera».

Nivel 10: Son operarios/as que con responsabilidad, experiencia relativa, calidad y rendimiento adecuado conocen, realizan y practican todas las operaciones y tareas propias de su puesto de trabajo, incluyendo también dentro de las mismas la realización de afilado. Tienen la formación y conocimientos adecuados para el desempeño de todas las tareas propias de su puesto de trabajo, pudiendo trabajar tanto individualmente como en equipo y bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, con relativa autonomía y con conocimiento básico de las tareas a realizar.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de segunda».

Nivel 11: Son operarios/as de inicio en el proceso de producción, con conocimientos básicos y elementales de su puesto de trabajo, desarrollando sus tareas siempre bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación y conocimientos adecuados para realizar las tareas más elementales de su puesto de trabajo. Tiene escasa experiencia en su puesto de trabajo, y están en proceso de formación y aprendizaje.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de tercera».

Las personas trabajadoras adscritas a este nivel pasarán al nivel 10 a los 3 meses de su incorporación en la empresa.

Grupo 3: Grupo Profesional de Logística

I. Coordinador/a. Es aquella persona trabajadora que nombrado por la empresa, además de conocer todas las funciones propias de su puesto de trabajo y de realizarlas con adecuado rendimiento y calidad, formará y coordinará al resto de personas trabajadoras de su sección, ayudando en los trabajos propios de la misma, vigilando que se cumplan las normas sobre seguridad, salud laboral y seguridad alimentaria bajo la supervisión de la persona que ocupa la posición de encargado/a. Entre sus principales funciones está el velar por el cumplimiento de las instrucciones de trabajo de su sección incluyendo las normas sobre seguridad y salud laboral y seguridad alimentaria, y la asignación de recursos técnicos y humanos a los distintos

puestos o líneas de producción comprendidos en su sección. Participa en la definición del plan de logística o plan de trabajo cada día y organiza todos los cambios necesarios para adaptarse a las incidencias que se produzcan. Participa en el establecimiento de las medidas extraordinarias que se establezcan y se responsabiliza de la ejecución de las mismas y del correcto registro de los parámetros indicados en las instrucciones de trabajo correspondientes a cada sección. Estará integrado por los siguientes niveles:

Nivel 1: Es el operario/a que además de las funciones básicas y generales de su nivel, asume y se responsabiliza de la coordinación de una o varias secciones del proceso logístico de la empresa, con plena responsabilidad, alta autonomía, conocimientos y formación, coordinando a todo el personal a su cargo bajo el mando de sus superiores jerárquicos. Gestiona y dirige equipos de personas, es responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina y logística en el área o áreas que coordina. Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicados en la empresa en los procesos logísticos, tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en el área que coordina y colabora en el mantenimiento de primer nivel, así como informa sobre las posibles mejoras técnicas que puedan aplicarse dentro del proceso logístico. Tiene conocimientos técnicos y capacidad profesional suficiente para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «coordinador/a de primera».

Nivel 2: Es el operario/a que realiza las funciones generales y básicas de coordinador de alguna fase del proceso logístico con el nivel adecuado de desempeño y bajo el mando de sus superiores/as jerárquicos. Debe velar por el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «coordinador/a segunda».

Nivel 3: Es el operario/a con escasa experiencia en la categoría de coordinador/a, que colabora y ayuda a los/las coordinadores/as de primera y segunda, y que tiene la suficiente capacidad, conocimientos y formación para desempeñar sus cometidos bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos. Sin tener la cualificación de las personas trabajadoras de nivel 5, desempeña sus cometidos con la formación adecuada y calidad mínima exigida. Debe ser respetuoso con el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «coordinador/a tercera».

II. Carretileros/as:

Nivel 4: Es el carretilero/a que conoce y práctica todas las operaciones propias de su oficio, con calidad, responsabilidad, experiencia y formación adecuadas a su nivel. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor nivel, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado, desarrollando su trabajo adecuadamente en cualquier sección de la empresa con autonomía para la ejecución de las tareas que le son encomendadas. Está capacitada para ejercer sus funciones en todas las zonas de las Plantas, incluyendo líneas, descargas, cargas, empaquetadoras y funciones generales.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «carretilero/a de primera».

Nivel 5: Son operarios/as con conocimientos básicos y elementales de su puesto de trabajo, desarrollando sus tareas siempre bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación y conocimientos adecuados para realizar las tareas más elementales de su puesto de trabajo.

Entre las funciones de los carretileros/as de este nivel se encuentran algunas de las siguientes:

1. Líneas:

- Suministro y mantenimiento de materia prima.
- Retirada, suministro y organización de todo tipo de envases.
- Vaciado de contenedores de materia orgánica.
- Control de consumos y *stocks*.
- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

2. Descargas:

- Descargas de camión de materia prima.
- Organización de la cámara de materia prima según el orden establecido por sus superiores.
- Preparado y carga de materia prima.
- Organización, control y gestión de envases.

- Control de consumos y *stocks*.
- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

3. Cargas:

- Carga del producto terminado.
- Organizar, controlar y gestionar producto terminado.
- Vaciado del contenedor de materia inorgánica.
- Apoyo al manipulador/a de logística.
- Entrar palets de producto terminado de empaquetadoras a su cámara.
- Control de consumos y *stocks*.
- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

4. Empaquetadoras:

- Suministro del material necesario a empaquetadoras (cajas logifruit, rollos de film, cajas canarias,...).
- Retirada de producto terminado a la cámara.
- Reponer armario de film.
- Recoger el semielaborado, guardarlo tapado y con su etiqueta correspondiente.
- Organización del almacén de film.
- Control de consumos y *stocks*.
- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

5. Funciones generales:

- Realizar revisiones de las baterías y tenerlas cambiadas cuando corresponda.
- Mantenimiento correcto de las carretillas.
- Mantener siempre de lo posible el muelle ordenado.
- Una vez realizadas las funciones de cada zona se ayudará en lo posible a las demás personas carretilleras.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «Carretillero/-a de segunda».

Grupo 4: Grupo Profesional de Calidad

Calidad: Quedan encuadrados dentro de este Grupo las personas trabajadoras responsables de la recepción de la materia prima y de las actuaciones consecuentes en función del estado de la misma. Son también responsables del seguimiento del correcto tratado del producto en las diferentes fases del proceso productivo (corte, semielaborado, producto terminado,...) y comunicación a los distintos departamentos implicados de los aspectos acordados respecto de lo anterior. Tomas de muestras, realización de ensayos y medición y registro de parámetros varios que afecten al proceso o al producto.

Nivel 1: Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o del responsable de área, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos de seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, consumo de materias primas, rendimientos, calidad y mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «supervisor de 1.^a».

Nivel 2: Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o de su responsable de área, y dependiendo de éste, sin conocer el proceso general de la industria en sus distintas secciones, e implantando las directrices y protocolos de seguridad alimentaria y calidad, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones de su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «supervisor de 2.^a».

Nivel 3: Es el que dependiendo de sus jefes o responsable de área, con escasa experiencia y conocimiento del proceso general de la industria en sus distintas secciones, tiene mando sobre el personal que trabaja en la sección o secciones a su cargo, respondiendo de su disciplina y organizando el trabajo de las mismas, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento que se le soliciten.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «supervisor de 3.^a».

Nivel 4: Son las personas trabajadoras que en dependencia directa del responsable de área, se encargan de gestionar el Laboratorio de la Planta, con autonomía suficiente, y con el fin de verificar la Seguridad Alimentaria de las materias primas, proceso y producto terminado, garantizando que se cumplen los planes de análisis microbiológicos y físico-químicos establecidos.

Se responsabilizará de la revisión de *stock* disponible del material, de la realización de pedidos a Proveedores y de velar por el control del presupuesto anual. Lleva a cabo la planificación y toma de muestras para la determinación de la calidad higiénica de superficies y ambientes de fábrica, cumpliendo con los planes analíticos establecidos, la realización de los análisis de laboratorio (microbiológico, físico-químicos y multiresiduos) cumpliendo los planes, tanto de Materia Prima, Proceso, Producto Terminado, haciendo una gestión posterior de los resultados y un seguimiento de las No Conformidades.

Es responsable de la revisión de registros informáticos de calidad en el Laboratorio, verificando su correcta cumplimentación, del Mantenimiento preventivo y la calibración de los equipos de laboratorio y de la realización de pedidos de equipos de laboratorio en caso que sean necesarios.

Debe planificar la toma de muestras de Materia Prima a instancias del Área de Logística verificando que se realiza un muestreo representativo y de forma higiénica, así como realización de pruebas extras.

Se encarga de la puesta a punto de nuevos métodos de Análisis, así como nuevos proyectos de Mejora Continua en el ámbito de Laboratorio.

Nivel 5: Es el/la operario/a de calidad que, a las órdenes del responsable de Calidad, Supervisor de Calidad o persona que los supla en sus funciones, conoce y práctica todas las operaciones propias de su oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor nivel, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado. Su polivalencia permite la rotación entre todos los puestos incluidos en el área de calidad y tiene capacidad profesional suficiente para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato por el tiempo indispensable.

Conoce y maneja si es necesario las máquinas y demás equipos propios de la sección de calidad, así como los sistemas informáticos de la empresa a nivel de usuario.

Aplica especialmente las normas de la empresa en materia de calidad y seguridad alimentaria.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de calidad de primera».

Nivel 6: Es aquel operario/a de calidad que conoce y practica las operaciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar también individualmente o en equipo. Tiene una polivalencia relativa o su polivalencia permite su rotación entre diferentes puestos del área de calidad aunque su cualificación no llega al del nivel de los oficiales de calidad de nivel 5, desempeñando sus cometidos con la formación adecuada y calidad exigida.

Nivel 7: Es aquel operario/a de calidad que conoce y practica las operaciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar también individualmente o en equipo. No tiene ni la cualificación ni la polivalencia de las personas trabajadoras del nivel 6, desempeñando sus cometidos con la formación adecuada y calidad mínima exigida.

Quedará encuadrado dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de calidad de segunda».

Las personas trabajadoras adscritas a este puesto y nivel pasarán al nivel 6 al año de su incorporación en la empresa, siempre y cuando continúe prestando servicios dentro del área de calidad y desempeñando las funciones propias de este puesto de trabajo, si bien con la experiencia alcanzada tras un año de prestación de servicios como operario/a del Grupo de calidad del Nivel 7.

Grupo 5: Grupo Profesional de Mantenimiento

Nivel 1: Es la persona que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o del responsable de área, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos de mantenimiento y respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, rendimiento y mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «supervisor de 1.^a».

Nivel 2: Es aquel operario/a de mantenimiento que conoce y practica todas las operaciones de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del oficial de 2.^a, es capaz de llevar a cabo tareas de diseño en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del mantenimiento y formar a personas trabajadoras de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión de la persona responsable de Mantenimiento y supervisor/a de mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de primera de mantenimiento».

Nivel 3: Es aquel operario/a de mantenimiento que conoce y practica las funciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Dentro de sus funciones se incluyen: realización del mantenimiento predictivo, preventivo, correctivo y paliativo, modificaciones pertinentes en maquinaria e instalaciones y manejo de productos químicos. Ejecuta las órdenes e instrucciones de un oficial de nivel 2.^a, de la persona responsable y/o del supervisor/a de Mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de segunda de mantenimiento».

Nivel 4: Es aquel operario/a de mantenimiento que no es capaz de realizar todas las actividades propias del departamento de mantenimiento. No obstante, lleva a cabo su trabajo con la experiencia, calidad de trabajo y formación adecuadas a su nivel. Desarrolla sus tareas en colaboración y supervisión de los oficiales de nivel 2 y 3, responsabilizándose de las tareas rutinarias de mantenimiento y el mantenimiento de primer nivel, incluyendo dentro de éste el afilado y cambio de cuchillas.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior convenio como «oficial de tercera de mantenimiento».

Artículo 9. Ascensos.

Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, se realizarán entre las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa que opten por la plaza siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de las pruebas de capacitación que especifique la empresa en cada caso.

Artículo 10. Ascensos al puesto de supervisores/as/coordinadores de sección y personal del grupo de mantenimiento.

Tendrán acceso a concurrir a las vacantes que surjan para los puestos de trabajo conocidos como «supervisor/a» o «coordinador/a de Sección» las personas trabajadoras que gozando de la confianza de la empresa ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos, previo examen de aptitud ante el tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuanto menos, los conocimientos prácticos de producción, tecnología, técnicos y administrativos necesarios para el desempeño de su cargo. Quedan exceptuados de dicho examen los que se hallen en posesión de títulos de formación profesional en cualquier grado del currículum profesional habilitante para el desempeño del puesto concreto.

Igualmente, los ascensos del personal del Grupo 5 de mantenimiento, para cubrir una vacante dentro del mismo grupo se supeditarán a la acreditación de los conocimientos teóricos y prácticos establecidos, entre las personas trabajadoras que opten al puesto. En cualquier caso, la designación de la mejor persona candidata para cubrir dicha vacante quedará sujeta a la decisión discrecional de la Compañía, sin perjuicio de valorarse los resultados y méritos de la persona trabajadora. De dichos procesos se dará información al Comité de Empresa.

Artículo 11. Publicidad vacantes.

La empresa viene obligada a dar la debida publicidad, por medio del tablón de anuncios, para conocimiento de todas las personas trabajadoras de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes puestos y la fecha de comienzo de las pruebas que al efecto pueda convocar la Empresa.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 12. Ingreso en la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas, psicotécnicas y a los reconocimientos médicos que considere convenientes para comprobar el grado de preparación y aptitud para el puesto de trabajo.

La contratación del personal deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto por el presente convenio en concordancia con la legislación vigente.

Artículo 13. Periodos de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, en cuyo caso el ingreso de la persona trabajadora se entenderá provisional hasta en tanto no haya cumplido el mismo; este período en ningún caso podrá exceder de los siguientes períodos de tiempo:

- a) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 1, 2, 3 y 4): Seis meses.
- b) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 5, 6 y 7): Dos meses.
- c) Personal del Grupo de Producción (nivel 1, 2 y 3): Seis meses.
- d) Personal del Grupo de Producción (nivel 4, 5 y 6) Tres meses.
- e) Personal del Grupo de Producción (nivel 6B, 7, 8, 9, 10 y 11): Un mes.
- f) Personal del Grupo de Logística (nivel 1, 2 y 3): Tres meses.
- g) Personal del Grupo de Logística (nivel 4 y 5): Un mes.
- h) Personal del Grupo de Calidad (nivel 1, 2, 3 y 4): Seis meses.
- i) Personal del Grupo de Calidad (nivel 5, 6 y 7): Un mes.
- j) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel 1): Seis meses.
- k) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel, 2, 3 y 4): Un mes.

El periodo de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que la empresa decida renunciar a exigir todo o parte del mismo, haciéndolo constar por escrito en el contrato de trabajo o renunciando al mismo por escrito durante su transcurso.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 14. Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligadas a comunicarlo a la misma, por escrito, y como mínimo con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 1, 2, 3 y 4): Dos meses.
- b) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 5, 6 y 7): Un mes.
- c) Personal del Grupo de Producción (nivel 1, 2 y 3): Dos meses.
- d) Personal del Grupo de Producción (nivel 4, 5 y 6): Quince días.
- e) Personal del Grupo de Producción (nivel 6B, 7, 8, 9, 10 y 11): Quince días.
- f) Personal del Grupo de Logística (nivel 1, 2 y 3): Quince días.
- g) Personal del Grupo de Logística (nivel 4 y 5): Quince días.
- h) Personal del Grupo de Calidad (nivel 1, 2, 3 y 4): Dos meses.
- i) Personal del Grupo de Calidad (nivel 5, 6 y 7): Quince días.
- j) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel 1): Dos meses.
- k) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel, 2, 3 y 4): Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar en los plazos de preaviso señalados, respectivamente, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora el importe equivalente a un día de salario por día de preaviso incumplido.

Artículo 15. Contratación.

En materia de empleo y contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiese sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas.

En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores para cualquier modalidad contractual, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito haciéndose constar en él como mínimo, lugar de la prestación laboral, nivel profesional y salario, que como mínimo será el establecido en convenio, así como la notificación de estos contratos a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 16. Contrato por circunstancias de la producción.

Se podrá suscribir este tipo de contrato en los supuestos regulados en el artículo 15. 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Su duración máxima será de 6 meses, salvo disposición contraria del convenio sectorial correspondiente que incremente el periodo máximo de duración, en cuyo caso será de aplicación el mayor periodo establecido en el convenio sectorial. Solo será posible una única prórroga del respectivo contrato, en el supuesto de que el contrato inicial no alcance la duración máxima prevista legalmente.

Igualmente, podrán formalizarse contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones previsibles con una duración total de hasta 90 días al año. A tal efecto, cada centro de trabajo atenderá a las particulares circunstancias concurrentes en el centro respectivo para realizar este tipo de contratos, con dicha duración máxima, sin que sea necesario que sea coincidente la causa en todos los centros de trabajo.

Las personas trabajadoras que vean extinguido su contrato de trabajo, al término del mismo, tendrán derecho a la indemnización prevista para este tipo de contratos en la legislación vigente.

Los contratos deberán formalizarse por escrito consignando con claridad y precisión la causa, circunstancia que lo justifica y su conexión con la duración prevista, debiendo presentarse para su registro en la Oficina de empleo que corresponda, en los términos legalmente requeridos.

Artículo 17. Contrato de sustitución de persona trabajadora.

La empresa podrá concertar este tipo de contrato de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

Artículo 18. Contrato formativo para la práctica profesional y en alternancia.

1.º Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato se podrá suscribir dentro de los tres años, o de los cinco años si es persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

En cuanto al periodo de prueba se aplicará lo dispuesto en el artículo 13 del convenio colectivo, según grupo y nivel profesional.

La retribución será equivalente al 60 % de la prevista en el Grupo y nivel profesional del convenio asignado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

2.º Contrato de formación en alternancia.

Se podrá suscribir en los supuestos previstos en la regulación del artículo 11 Estatuto de los Trabajadores.

La duración no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años.

La retribución será equivalente al 60 % de la prevista en el Grupo y nivel profesional del convenio asignado durante el primer año, y 75 % durante el segundo año, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 19. Contrato fijo-discontinuo.

1. Naturaleza y llamamiento:

El contrato F-D se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o, aun no siéndolo, sean de prestación intermitente, teniendo periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Circunstancias como la naturaleza de los productos, fuertemente afectados por la estacionalidad agrícola, origen, calidad y condición perecedera de las materias primas utilizadas en cada momento y consumo; y procesos propios de la actividad de la empresa, condicionan el proceso productivo, así como a la continuidad, volumen y fijación del periodo de actividad. Como consecuencia de ello, pueden no prestarse servicios todos los días laborables en uno o varios periodos de actividad, o que no exijan la misma durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, con fecha de inicio o duración incierta.

El contrato fijo discontinuo es el que se concierta para la realización de trabajos que tengan carácter fijos discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, desarrollándose

los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, y ya presten servicios continuados o no durante el periodo o temporada para la que han sido llamados. Dada la naturaleza de este contrato, la interrupción del llamamiento responde a una característica inherente a la naturaleza del contrato de trabajo.

De este modo, a diferencia de la contratación temporal, reservada cuando haya que atender circunstancias excepcionales u ocasionales o imprevisibles, o bien previsibles pero con duración reducida; el contrato fijo de carácter discontinuo se concertará cuando se produzca una necesidad de carácter intermitente o cíclico, determinada o indeterminada pero que se repita todos los años y sea permanente.

La empresa, dentro del periodo previsible de inicio de la actividad que motive la incorporación de fijos-discontinuos, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite, una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa requiera más personas trabajadoras, en función de sus necesidades productivas. Éstas deberán ser llamadas mediante comunicación fehaciente, con una antelación mínima de 72 horas. Sin perjuicio de dicho plazo mínimo de preaviso, la empresa podrá comunicar a la persona trabajadora la posibilidad de incorporarse sin esperar a dicho plazo mínimo, quedando reservada a la voluntariedad de la persona trabajadora el hacerlo antes o esperar al término del mismo.

Si una persona trabajadora fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente, extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa, salvo en el caso de que la persona trabajadora fuera llamada y acreditara documentalmente que se encuentra en una de las siguientes situaciones.

- Por estar en situación de incapacidad temporal, permiso por nacimiento de hijo o permiso por lactancia. En estos supuestos, la persona trabajadora, una vez finalizada la causa anterior en la que se encuentre incurso, y siempre que dicha situación se haya comunicado fehacientemente a la empresa, podrá incorporarse a su puesto de trabajo en el caso de que estuviera activo el llamamiento que no pudo ser atendido por la persona trabajadora y le correspondiera prestar servicios en función de su orden de antigüedad.
- En los supuestos de que una persona trabajadora esté prestando servicios para otra entidad física o jurídica, en cuyo caso, su no incorporación no se entenderá como manifestación de su baja voluntaria. En

este caso, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa la fecha de finalización de su prestación de servicios para la otra entidad, con el fin de que pueda ser llamada con posterioridad, en atención a las necesidades de la empresa y a su orden de llamamiento. En el caso de que la persona trabajadora rechace su incorporación por dicha circunstancia en tres ocasiones, no operará esta excepción, extinguiéndose el contrato de trabajo por baja voluntaria de la persona trabajadora en el momento de oponer su otra contratación con otra empleadora por tercera vez.

El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo la persona trabajadora, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente.

Si bien, atendiendo a la particularidad del contrato fijo-discontinuo, y el concepto de discontinuidad, el llamamiento así como la prestación de servicios durante el mismo podrá quedar interrumpido en cualquier momento o no dar lugar a su inicio en los mismos periodos que en años anteriores.

El orden de llamada de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa, en función de la antigüedad, según nivel y grupo profesional dentro de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratadas. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes de las personas trabajadoras.

El orden de llamamiento se producirá en primer lugar por el orden de antigüedad que ostente la persona trabajadora en la lista a la que pertenezca, atendiendo al nivel dentro de cada grupo profesional, constituyendo tantas listas como niveles y grupos profesionales haya.

La persona trabajadora fija discontinua podrá formar parte de varios escalafones o listas en el caso de que hubiera prestado servicios en varios puestos de trabajo distintos que pudieran dar lugar a su adscripción a distintas listas por nivel y grupo profesional que ostente, salvo que ello sea motivado por promoción a un nivel distinto, en cuyo caso solo será llamada por el último nivel al que haya promocionado. En todo caso, la adscripción a cada lista atenderá a la fecha de adscripción a cada una, respectivamente.

Las personas trabajadoras que sean llamadas para prestar servicios como fijas-discontinuas en otro nivel profesional distinto al de origen, sin que haya sido resultado de una promoción, tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior lista según su

nivel anterior, pudiendo volver a ser llamada al finalizar el servicio para el que fue llamado en primer lugar, si existe la necesidad de incorporar más fijos discontinuos y así le corresponde por el orden de antigüedad que ostente en la lista de llamamientos de dicho puesto de trabajo, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo y nivel dentro del grupo al que efectivamente se encuentren adscritos en cada momento.

2. Sistema retributivo trabajadores fijos-discontinuos.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas percibirán su retribución en atención a la jornada efectivamente trabajada.

Dichas personas trabajadoras percibirán la retribución en cómputo diario, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias.

El personal Fijo discontinuo devengará las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato deberá formalizarse por escrito y en el mismo deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al año contratadas y su distribución de manera orientativa.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la empresa, salvo en las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se acuerda la posibilidad de realizar horas complementarias para el supuesto de contratos de trabajo a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

Asimismo, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, cabrá la posibilidad de ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, de hasta el 30 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato, sin que computen estas horas a

efectos del porcentaje de las horas complementarias del párrafo anterior, y todo ello sin que se puedan superar los límites legales en materia de jornada y descansos.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración indefinida o temporal, en los supuestos en que legalmente se permita esta modalidad de contratación.

Artículo 21. Contrato de relevo.

Las personas trabajadoras que tengan o cumplan a partir de la entrada en vigor del presente convenio la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación parcial, y cumplan los requisitos para acceder a la misma, podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y la persona trabajadora, acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, cuando fuera preceptivo, con las condiciones y requisitos que se establezcan en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, y demás regulación legal de aplicación.

La persona trabajadora que esté interesada en acogerse a la jubilación parcial lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha a partir de la cual pretende acceder a la jubilación parcial.

Una vez aprobado por la empresa, ambas partes concertarán un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo en un porcentaje comprendido entre el mínimo y el máximo de reducción que se establezca en la normativa legal de vigente aplicación y, en todo caso, supeditado a la necesidad organizativa de la Empresa. Dicha reducción llevará implícita la consiguiente minoración de su retribución, en el mismo porcentaje de reducción de jornada que se haya acordado, de tal modo que la persona trabajadora, jubilada parcial, pasará a percibir la retribución fija de forma proporcional al número de horas de jornada realizada y, la retribución variable que en su caso tuviera derecho a percibir estará supeditada a la suscripción de un acuerdo entre empresa y persona trabajadora para su concesión en atención a las condiciones particulares.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, jubilada parcial, se podrá acumular en cómputo anual la jornada a tiempo parcial a realizar, de tal modo que los días de prestación de servicios se acumulen y realicen en el periodo o periodos acordados.

Dicho contrato quedará extinguido el día en que la persona trabajadora acceda a la jubilación ordinaria, o en fecha anterior si la persona trabajadora optare a una jubilación anticipada.

Paralelamente al contrato a tiempo parcial con la persona que accede a la jubilación parcial, la empresa suscribirá un contrato de relevo, cuando legalmente fuera condición exigible para que la persona jubilada parcial acceda a dicha situación, el cual se podrá concertar para sustituir el puesto de trabajo de la persona sustituida o uno similar.

Artículo 22. Contratos de puesta a disposición. Etts.

A los trabajadores contratados a través de contratos de puesta a disposición se les aplicará la legislación laboral correspondiente y la normativa convencional propia, asumiendo la empresa usuaria las responsabilidades en materia laboral y de Seguridad Social que le impone la ley en este tipo de contratos; efectuando las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad su trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores propios de la empresa usuaria.

CAPÍTULO IV

Jornada y tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada efectiva de trabajo.

La jornada efectiva de trabajo será de 1.784 horas anuales, si bien, a cuenta de una menor jornada, las personas trabajadoras disfrutarán a partir del año 2024 de un día adicional de vacaciones anuales, el cual se disfrutará junto con el periodo de vacaciones de invierno, en los términos regulados en el artículo 27 del convenio colectivo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso durante la jornada diaria, en el supuesto regulado en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, de hasta treinta minutos, de los cuales, en todo caso, veinte minutos son considerados de trabajo efectivo, no considerándose como tal los diez minutos restantes, los cuales será recuperados al término de la jornada diaria.

En el caso de las Plantas que trabajen a tres turnos, el descanso durante la jornada será de veinte minutos, considerados de trabajo efectivo, sin que, por tanto, tengan que recuperarse los diez minutos restantes durante la jornada diaria.

Artículo 24. Flexibilidad de la jornada.

1. Dada la actividad de la empresa y la variabilidad tanto de los pedidos como de la producción, en la cual influyen diversos factores de difícil control

que impiden hacer una programación fiable de la producción y del personal necesario, tales como la variabilidad de los pedidos y de la producción, condicionados por una confirmación diaria de pedidos que impide trabajar sobre volúmenes previamente cerrados; incidencias en las líneas, anomalías en la materia prima que obliga a realizar reprocesos; materia prima altamente perecedera y de corta vida útil, rigurosos requerimientos de calidad y seguridad alimentaria, absentismo imprevisto, y con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa con la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta entre ambas partes el siguiente régimen de flexibilidad de la jornada:

La empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria de cada trabajador, con un mínimo de seis horas de trabajo efectivo en caso de reducción y un máximo de 9 horas de trabajo efectivo en caso de incremento. Podrán realizarse diez horas de trabajo efectivo solo en supuestos excepcionales y previa conformidad con el Comité de Empresa.

En el caso de flexibilidad negativa, cada hora que respectivamente adeude la persona trabajadora por la aplicación de la misma deberá ser devuelta en los sesenta días naturales siguientes a su aplicación, respectivamente. En caso de que no fuera posible devolver cada hora que se adeude en dicho período, por razones productivas u organizativas de la Planta, se perderá el derecho a exigir las.

En los casos de alargamiento de jornada, la empresa preavisará la necesidad de alargar la misma con anterioridad al día de su realización.

2. Como excepción a la regla de preaviso anterior, la empresa podrá comunicar el alargamiento de jornada en el día en curso en que se hará uso de dicha flexibilidad por extensión, y ello hasta un máximo de 10 veces/año por persona trabajadora, y sin que se les pueda asignar a cada persona más de dos veces/semana alargamiento de jornada por esta vía, como modalidad prevista al amparo de la facultad dispuesta en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas trabajadas en virtud de esta bolsa de flexibilidad, avisadas en el mismo día, tendrán el tratamiento de horas extraordinarias, pudiéndose compensar con descanso o ser abonadas en el importe fijado en el convenio colectivo para las horas extras y serán de necesaria realización. No obstante ello, en el caso de que no fuera necesario que todas las personas del mismo puesto y turno hicieran esta flexibilidad, en defecto de voluntarios dentro del mismo turno y puesto, su realización será obligatoria hasta cubrir el número necesario.

Cuando ocurra dicha circunstancia, la empresa se compromete a informar por escrito al Comité de Empresa del uso de esta flexibilidad.

Las horas que no hayan sido preavisadas con anterioridad al día de su realización y que exceden de las 10 veces establecidas en el párrafo anterior, serán voluntarias y se retribuirán al valor de la hora extraordinaria.

La flexibilidad de la jornada precitada se determinará o concretará con un límite máximo de 40 horas semanales en cómputo mensual.

La aplicación de la flexibilidad tendrá carácter voluntario para las personas acogidas al «compromiso de maternidad» y las personas con reducción de jornada por nacimiento de hijo menor de doce años o lactancia.

Artículo 25. Trabajos de puesta en marcha y cierre de las instalaciones.

Por las características del trabajo que se realiza en la empresa, es necesario que determinadas personas trabajadoras inicien o finalicen su jornada de trabajo con antelación o posterioridad al resto de la plantilla.

La empresa determinará qué personas trabajadoras y qué número son necesarias para la puesta en marcha y cierre de las instalaciones, fijándose que las mismas iniciaran o finalizaran su jornada quince o treinta minutos antes o después que el resto de la plantilla.

El tiempo dedicado a estos efectos será retribuido un 50 % por encima del valor de la hora ordinaria o bien se compensará por tiempo de descanso siguiendo las reglas establecidas en el artículo 26 del presente texto. El tiempo empleado para la puesta en marcha o cierre de las instalaciones no computará a efectos del cálculo de la jornada efectiva de trabajo anual.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Se podrán compensar por tiempo de descanso, y en tal caso se tendrán que compensar dentro del trimestre natural en el que se realizaron, de tal forma que si no se compensan dentro del mismo se abonarán por parte de la empresa en la nómina del mes siguiente a la finalización del trimestre natural.

Para su compensación las personas trabajadoras que la soliciten deberán hacerlo con al menos setenta y dos de antelación, pudiendo solicitarla como máximo una persona por sección y en todo caso cuatro personas por día. Las solicitudes se concederán por estricto orden de petición.

En ningún caso los días de descanso por la compensación de las horas extras se podrán acumular a los periodos de vacaciones, Semana Santa, Navidad, Reyes Magos, festivos y puentes.

Artículo 27. Vacaciones.

Los días de vacaciones que disfruten anualmente las personas trabajadoras de la empresa serán los que se devenguen como consecuencia del trabajo realizado durante ese mismo año. Si se diera el caso de que en el momento de la finalización de la relación laboral la persona trabajadora hubiera disfrutado más días de los que efectivamente le correspondieran, el exceso le sería compensado en la liquidación.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales –incluyendo el día adicional previsto en el artículo 23 del convenio colectivo– que se dividirá en los siguientes periodos de vacaciones:

- a) Periodo de quince días ininterrumpido a disfrutar entre los meses de Junio y Septiembre.
- b) Periodo de dieciséis días ininterrumpido a disfrutar entre los meses restantes (denominado periodo de invierno). Este periodo (denominado periodo de invierno) de 16 días podrá dividirse en dos periodos siempre que lo soliciten las personas trabajadoras y no perjudique las necesidades productivas de la empresa, previo acuerdo entre ambas partes.
- c) La distribución de los periodos referidos se llevará a cabo de conformidad con la persona trabajadora afectada en cada uno de los centros de trabajo y se dará cuenta de ello a la representación legal de las personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, se facilitará a las personas trabajadoras la posibilidad de disfrutar de los treinta y un días naturales de vacaciones de forma continua siempre que lo soliciten con antelación suficiente y siempre que las necesidades productivas y organizativas de cada centro de trabajo lo permitan, pudiéndose disfrutar dichos días en cualquier mes del año. Para poder regular dicha posibilidad se instrumentará un reglamento de funcionamiento.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permisos o licencias retribuidas en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos:

- a) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales.
- b) Cinco días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo

domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El permiso se iniciará el primer día laborable desde el hecho causante.

Cuando el permiso sea debido a hospitalización de familiar –según lo dispuesto en el párrafo anterior–, se podrá fraccionar los días de disfrute del referido permiso, siempre y cuando persista el hecho causante que determina el nacimiento del mismo, de tal modo que la persona trabajadora podrá disfrutar dicho permiso en días alternos durante el tiempo que dure el periodo de hospitalización del familiar por el que se tenga derecho al referido permiso, debiendo comunicar con antelación a su disfrute la petición de fraccionamiento del permiso a la Dirección de Recursos Humanos del centro de trabajo respectivo y acordar con la misma la concreción de los días de su disfrute.

- c) Dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo se ampliará en dos días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento por tal motivo. El permiso se iniciará el primer día laborable desde el hecho causante.
- d) Un día para el traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

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

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Igualmente, y a solicitud de la persona trabajadora se podrá acumular el permiso de lactancia al de maternidad o paternidad.

En lo no regulado en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3 y 9 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso parental en los términos recogidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo

Artículo 30. Definiciones salariales.

- a) Salario base: Cantidad mínima diaria, mensual o anual garantizada por el convenio a la persona trabajadora que efectué su trabajo con el rendimiento normal, y según se cuantifica y consta en la Tablas Salariales que figuran como anexo I al presente convenio.
- b) Plus de ayuda escolar: A partir del año 2008 se suprimió el abono por parte de la empresa del seguro médico que se venía realizando a las personas trabajadoras de la misma, sustituyéndose dicho seguro por el abono de un denominado plus de ayuda escolar. Para los años de vigencia del presente convenio el importe de dicho plus será de 315 euros anuales.

Dicho plus se abonará en la hoja de salarios del mes de septiembre de cada año. Aquellas personas trabajadoras cuya prestación de servicios sea inferior a un año, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente.

El plus de ayuda escolar se abonará en las mismas condiciones y circunstancias en las que venía abonándose el seguro médico al cual sustituye.

- c) Plus de Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo nocturno, comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el valor hora que corresponda por el salario base.

Dicho incremento, sin perjuicio de considerar como periodo nocturno el precitado, solo se abonará en aquellos supuestos en los que la totalidad de la jornada se desarrolle dentro del citado periodo, es decir, por jornadas completas en periodo nocturno, incluidos los supuestos de turnos rotativos cuando el turno se desarrolle mayoritariamente en periodo nocturno.

$$\text{Salario base } 14 \text{ meses/jornada anual efectiva trabajo} = \text{valor hora}$$
$$\text{Valor Hora} + 25 \% = \text{plus nocturnidad}$$

Artículo 31. Incrementos salariales.

Los incrementos salariales se aplicarán exclusivamente sobre la tabla salarial que se adjunta como anexo I al presente convenio.

Se pactan para los años de vigencia del presente convenio los siguientes incrementos:

a) Tablas salariales para el año 2023: Se incrementará la tabla salarial del año anterior en un 3 %.

En consecuencia con lo anterior, la empresa procederá a abonar los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2023, junto con la nómina del mes siguiente a la del mes de firma del nuevo texto de convenio colectivo.

b) Año 2024: Se incrementará la tabla salarial del año anterior un 2,75 %, con efectos desde 1 de enero de 2024.

En consecuencia con lo anterior, la empresa procederá a abonar los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2024, junto con la nómina del mes siguiente a la del mes de aprobación del nuevo texto de convenio colectivo.

Asimismo, se establece que, si el IPC real del año 2024 fuera superior al porcentaje de incremento abonado en dicho año, en ese caso, se actualizaría la tabla del año 2024 con la diferencia entre el porcentaje total incrementado para 2024 y el IPC real del año 2024, si bien, con el tope máximo de 0,75 %.

En el caso de que se devengaran atrasos por lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa procederá a abonar los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2024, junto con la nómina del mes de febrero del año 2025.

c) Año 2025: Se incrementará la tabla salarial del año anterior un 2,5 %.

Asimismo, se establece que, si el IPC real del año 2025 fuera superior al porcentaje de incremento abonado en de dicho año, en ese caso se actualizaría la tabla del año 2025 con la diferencia entre el porcentaje total incrementado para 2025 y el IPC real del año 2025, si bien, con el tope máximo de 0,75 %.

En el caso de que se devengaran atrasos por lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa procederá a abonar los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2025, junto con la nómina del mes de febrero del año 2026.

Por el contrario, si el IPC de 2024 y 2025, respectivamente, fuera inferior al porcentaje de incremento fijo aplicado en cada uno de dichos años, no se deflactarían las tablas ni se devolvería el exceso abonado.

Artículo 32. Revisión salarial.

Una vez aprobado el nuevo texto, la empresa actualizará las tablas salariales del año 2023 y del año 2024, de acuerdo a los porcentajes de incremento establecidos en el artículo anterior para cada uno de los años.

Se abonarán junto con la nómina del mes siguiente a la del mes de firma del nuevo texto de convenio colectivo, los atrasos devengados desde el mes de enero de 2023 y hasta el mes de abono de los mismos.

Las tablas salariales que se anexan ya contemplan el importe correspondiente a la actualización del salario para el año 2023, así como el incremento fijo para 2024 y 2025.

En el caso de que hubiera que abonar atrasos por la revalorización regulada en el artículo anterior, para los años 2024 y 2025, respectivamente, los mismos se abonarán en el mes de febrero del año siguiente al revalorizado, esto es, en febrero de 2025 y febrero de 2026, respectivamente.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extras, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 34. Paga de productividad-absentismo.

La presente compensación se establece como medida que busca reducir el índice de absentismo de cada una de las Plantas y vinculado a la consecución de índices de eficiencia productiva que impactan en los resultados de la Empresa.

Las personas trabajadoras con una antigüedad de más de un año podrán percibir anualmente la paga extraordinaria aquí regulada, vinculadas al cumplimiento de los siguientes requisitos:

Objetivos colectivos:

- a)** Que Verdifresh, SLU, cierre el ejercicio correspondiente al año de devengo respectivo con un BAI positivo.
- b)** Que el BAI de la Planta respectiva sea superior al 90 % del presupuestado para el correspondiente año de devengo.

- c) Que la Planta respectiva haya conseguido *Higher Level* en auditoría de la norma IFS o puntuación equivalente de otra norma de seguridad alimentaria reconocida por Global Food Safety Initiative (GFSI).

Una vez alcanzados los objetivos anteriores, para percibir la paga extraordinaria, la persona trabajadora deberá cumplir con los siguientes objetivos individuales:

- a) No registrar la persona trabajadora en el año de devengo respectivo un índice de absentismo superior al 2 %.
- b) La no comisión por la persona trabajadora de una o más faltas graves o muy graves en el año de devengo respectivo.

A estos efectos, no se considerará absentismo: el crédito sindical, bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional; vacaciones ni permisos retribuidos.

En el caso de cumplirse los objetivos colectivos e individuales indicados, la persona trabajadora percibirá, en el mes de abril del año siguiente a su devengo, una paga extraordinaria anual de 350 euros brutos, de naturaleza variable y no consolidable de año en año, en lo que al porcentaje de cumplimiento se refiere.

Serán beneficiarios de la presente paga de productividad-absentismo los que no tengan suscrito o sean beneficiarios de otro sistema de retribución variable por acuerdo individual, colectivo, legal o de cualquier otra naturaleza.

La presente paga sustituye, anula y deja sin efecto la paga anual de absentismo (abonada en nómina como «gratificación» o «plus gratificación pr.») que se venía abonando de forma graciable por la Empresa, por responder a criterios de similar condición a los que se tienen en cuenta en la presente paga.

El primer periodo de devengo de la presente paga será en 2024, percibiéndose, en caso de cumplimiento de sus objetivos, en abril del año 2025.

Artículo 35. Ayuda social por discapacidad.

Se incluye un concepto dentro del convenio colectivo en concepto de ayuda social por persona trabajadora, familiar (cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita e hijos) con discapacidad en los términos que se indican a continuación

Beneficiarios de dicha ayuda: Tendrán derecho a esta ayuda las personas trabajadoras, una vez acrediten una antigüedad de un año en la empresa y un expediente laboral sin sanciones disciplinarias en el año natural respectivo.

Hecho causante para su percibo: Persona trabajadora con una discapacidad igual o superior al 50% y que cumpla los requisitos para ser beneficiario de la ayuda o tener a su cargo un cónyuge (o pareja de hecho inscrita) o hijos/as mayores de 18 años, que tengan una discapacidad acreditada (por medio de documentación justificativa, certificado de grado de discapacidad o documentación oficial justificativa del porcentaje de discapacidad) igual o superior al 50%; o hijos menores de edad con una discapacidad acreditada igual o superior al 33%.

Cada año deberá acreditarse de nuevo la discapacidad que originó la concesión inicial de esta ayuda presentando la documentación pertinente al Departamento de RR.HH. Del mismo modo, las personas empleadas que posteriormente a la concesión inicial de la ayuda, dejen de cumplir el requisito de expediente libre de sanciones disciplinarias, o deje de concurrir el hecho causante por el que se tiene derecho a dicha ayuda, perderán la ayuda concedida desde el mes que dejen de cumplir dichos requisitos.

Importe de la ayuda: 1.060 euros brutos en cómputo anual por persona con discapacidad a su cargo, prorrateados en doce mensualidades. El importe de la ayuda se percibirá en proporción al periodo de prestación de servicios, en el caso de no prestar servicios todo el año.

Esta ayuda será causal y en ningún caso supondrá un derecho consolidado.

El importe actualizado de la ayuda será exigible y se abonará desde el mes siguiente a la aprobación del convenio colectivo y, por tanto, no tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2023.

Artículo 36. Trabajo en día festivo.

Atendiendo a la naturaleza del producto fresco que caracteriza la actividad productiva de la empresa, los tiempos de producción y distribución, así como los requerimientos de los clientes, el trabajo en días festivos responde a una necesidad de la Empresa. En consecuencia, aunque el sistema de trabajo en festivos y domingos atienda a la voluntariedad, las personas trabajadoras procurarán dar respuesta a las necesidades de puestos requeridos para poder trabajar en el festivo y/o domingo respectivo.

A tal efecto, con el fin de poder facilitar la organización de los mismos, se establece el siguiente sistema:

1.º Festivos con lista de voluntarios: La realización de festivos tendrá carácter voluntario para las personas trabajadoras.

- a) Cada Planta de la empresa comunicará en el mes anterior a cada trimestre natural, el «calendario de necesidades» de turnos y personas

para los festivos y domingos en semanas de festivos del cuatrimestre respectivo.

- b)** Las personas trabajadoras comunicarán a RRHH de la Planta, con una antelación mínima de un mes a cada festivo y domingo de los comunicados en el «calendario de necesidades», su decisión voluntaria de ser llamada cuando se active el turno para el que se han mostrado voluntarias.

Cuando no fuera preciso llamar a tantas personas como puestos a cubrir, se asignará de forma rotativa entre los voluntarios que ocupen el mismo puesto y nivel profesional.

Las personas que hayan mostrado su voluntariedad podrán intercambiar el turno de festivo asignado con otra persona que ostente el mismo puesto, grupo y nivel profesional.

- c)** Excepcionalmente, una vez realizada la asignación de cada festivo, la empresa podrá preavisar con cuarenta y ocho horas de antelación su desactivación, a todos los efectos, económicos como de prestación de servicios.

- d)** Por cada festivo o domingos de semanas de festivos incluidos en el «calendario de necesidades», efectivamente realizado, las personas trabajadoras percibirán la siguiente compensación:

i. Festivo nacional o autonómico efectivamente trabajado: la persona voluntaria percibirá el plus por festivo realizado, equivalente al 80 % del salario hora previsto en convenio colectivo para su nivel y grupo profesional, junto con una compensación adicional de 30 euros.

ii. Por cada festivo local efectivamente trabajado: la persona voluntaria percibirá el plus por festivo realizado, equivalente al 80 % del salario hora previsto en convenio colectivo para su grupo y nivel profesional, junto con una compensación adicional de 50 euros.

- e)** Adicionalmente, para las personas que manifiesten su voluntariedad con una antelación de un mes a cada festivo o domingo de semanas de festivos incluidos en el «calendario de necesidades», percibirán la siguiente compensación, cuando realicen efectivamente los siguientes festivos o domingos de semanas de festivos incluidos en el calendario de necesidades (a los efectos compensatorios siguientes entendidos como festivos):

a) Hasta 3 festivos trabajados: 60 euros en total.

b) Por los tres festivos siguientes (hay que realizar 3 festivos adicionales a los tres anteriores): 75 euros en total.

- c) Por los tres festivos siguientes (hay que realizar 3 festivos adicionales a los seis anteriores): 90 euros en total.
- d) A partir del décimo festivo: 30 euros por festivo.

Esta compensación adicional será aplicable a partir de los festivos realizados tras la aprobación del convenio colectivo, cumpliendo los requisitos de fijación de «calendario de necesidades», voluntariedad y preaviso, regulados en este apartado 1.º

2.º En el caso de que no se cubrieran todos los puestos solicitados para trabajar en cada festivo, la planta respectiva someterá la situación de déficit de puestos por cubrir al Comité de Empresa de cada Planta, respectivamente, en la que se tratarán fórmulas posibles para asegurar el trabajo en festivos. Las propuestas planteadas no podrán suponer una modificación del importe económico compensatorio por festivo establecido en este artículo.

3.º Los trabajos realizados en domingos no incluidos dentro del «calendario de necesidades» referido en el apartado 1.º, se retribuirán con un plus equivalente al 80 % del salario hora previsto en convenio colectivo para su nivel y grupo profesional, junto con una compensación adicional de 30 euros.

4.º Sin perjuicio de lo anterior, se podrá establecer un sistema de ordenación del trabajo distinto, por acuerdo individual o colectivo.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales, Plan de Igualdad y salud laboral

Artículo 37. Acumulación de horas del crédito sindical.

El Comité de Empresa podrá acumular en uno o varios de sus miembros el crédito de horas sindicales, siempre que se trate de miembros del Comité que pertenezcan al mismo sindicato.

A tal efecto, el Comité notificará a la empresa con antelación suficiente la acumulación del crédito sindical y los miembros del Comité en los cuales se produce dicha acumulación.

Cuando la acumulación de horas se produzca, necesariamente se tendrán en cuenta las necesidades productivas de la empresa, de tal forma que la acumulación no impida el normal desarrollo del proceso productivo.

Artículo 38. Plan de Igualdad.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Verdifresh ha negociado un nuevo Plan de Igualdad con la representación legal de las per-

sonas trabajadoras, el cual será de aplicación a la empresa Verdifresh, SLU, y sus personas trabajadoras. El Plan establecerá medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, obligando a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, propone medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por género.

La revisión y actualización del Plan de Igualdad estará sujeta a lo que se acuerde en el Plan de igualdad.

Artículo 39. Salud Laboral.

La prevención de Riesgos Laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de la empresa, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

Igualmente, la empresa contemplará y realizará las medidas oportunas que corresponda para la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como gestionará la formación tanto teórica como práctica con respecto a la prevención de riesgos laborales y para la salud de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

Artículo 40. Faltas leves.

Son **faltas leves**:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o no presentar la correspondiente justificación en el día hábil siguiente.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
3. Abandono del puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada sin contar con autorización para ello.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono a efectos de notificaciones, así como de la situación familiar a efectos de IRPF y datos necesarios para la Seguridad Social.

6. Utilizar las prendas y ropa de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa y fuera del horario habitual de trabajo.
7. Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios cuando en el centro se disponga de doble taquilla o una taquilla o dispensario habilitado al efecto o, con carácter general, en las zonas no habilitadas. Cuando se repita dicha conducta, la segunda ocasión tendrá la condición de grave y las sucesivas de muy graves. En todo caso, será constitutivo de falta muy grave introducir o guardar alimentos en el puesto de trabajo.
8. El uso del teléfono móvil personal en el puesto de trabajo. Cuando se repita dicha conducta, la segunda ocasión tendrá la condición de grave y las sucesivas de muy grave.
9. No prestar la diligencia debida en el trabajo, cuando de dicho comportamiento no se derive perjuicio para el proceso productivo, la Empresa o los compañeros y sea ocasional.
10. La falta de aseo y limpieza personal, salvo que sea falta grave.

Artículo 41. Faltas graves.

Son **faltas graves**:

1. Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique dentro de un periodo de treinta días naturales.
2. Cinco faltas de puntualidad dentro de un periodo de cuarenta y cinco días naturales.
3. La doble comisión de falta leve en un periodo de cuarenta y cinco días, aunque sea de distinta naturaleza.
4. Abandono del puesto de trabajo de dos a seis veces en un periodo de seis meses, sin disponer de autorización.
5. No fichar dos o más veces a la entrada o salida de la jornada de trabajo en un periodo de cuarenta y cinco días, salvo cuando sea debido por fallo técnico de funcionamiento del terminal de fichajes constatado por el Supervisor o Responsable de área.
6. A partir de la segunda falta de aseo y limpieza personal. Contravenir las normas higiénicas de la empresa relativas a la higiene personal, lavado de manos, uso de guantes y manguitos, vestuario, estado de salud y cuidado de las heridas, y demás puntos detallados en las normas de Higiene y Seguridad. Si reincide en dicha conducta se considerará falta muy grave.

7. La falta de limpieza del puesto y útiles de trabajo.
8. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria. Será falta muy grave cuando suponga un riesgo o tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, para la empresa, proceso productivo, cliente o consumidor o sea reiterada.
9. La desobediencia a los mandos, salvo que la orden contravenga normas de calidad, seguridad alimentaria y la desobediencia preserve el cumplimiento de dichas normas.
10. El incumplimiento de las normas, instrucciones, procedimientos de trabajo u órdenes de servicio en cuestiones de trabajo, o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa. Si incide por segunda vez en dicha conducta, ésta ya tendrá la consideración de falta muy grave, así como si tiene supone un riesgo o tiene consecuencias sobre las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, para la empresa, proceso productivo, cliente o consumidor o sea reiterada.
11. No advertir de forma inmediata al superior de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.
12. La negligencia en la conservación del material o herramientas a su cargo.
13. Las discusiones o disputas que altere el orden del puesto de trabajo o provoque malestar en las personas, dentro de las dependencias de la Empresa, siempre y cuando los mismos no tengan la consideración de muy graves.
14. Las faltas de respeto a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo. Si tuviera consecuencias graves sobre las personas o el proceso productivo o la empresa tendrá la consideración de muy grave.
15. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, salvo que pueda ser constitutiva de muy grave.
16. La utilización reiterada de la ropa de trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa.

Artículo 42. Faltas muy graves.

Son **faltas muy graves**:

1. Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses, o de 18 en un período de un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa que lo justifique durante un periodo de cuarenta y cinco días naturales.
3. Abandono del puesto de trabajo, de forma no justificada, más de seis veces en un periodo de tres meses; o de 12 en un periodo de seis meses; o el abandono del puesto de trabajo cuando cause daños al proceso productivo, a la Empresa o a los compañeros.
4. El fraude, la falsedad, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; la competencia ilícita para con la empresa, así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo, o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.
5. Llevar en el puesto de trabajo objetos no permitidos (por ejemplo, relojes, pulseras, monedas, encendedores, tabaco, chicles, caramelos, etc.).
6. Falsear o tergiversar datos de la empresa o relativos al proceso productivo que puedan dañar la imagen de la Compañía o que persigan la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa o terceros, aunque el mismo no se materialice.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as y revelar o sacar de la empresa documentación confidencial de la misma para uso personal.
8. La simulación de enfermedad o accidente y/o la simulación para la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
9. Cualquier alteración, ocultación o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Se entenderá incluido en este apartado fichar por un compañero. La falta será extensiva tanto al suplantador como al suplantado.
10. Fumar en las instalaciones de la empresa, aun cuando sea al aire libre. Portar tabaco o sustancias psicotrópicas, comer, masticar o beber (a excepción del uso de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería o lugares habilitados en la empresa para comer.
11. Contravenir las normas higiénicas de la empresa relativas a la higiene personal, lavado de manos, uso de guantes y manguitos, vestuario, estado de salud y cuidado de las heridas, y demás puntos detallados en las normas de Higiene y Seguridad. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, nor-

mas de calidad, de seguridad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa cuando de las mismas se derive riesgo, responsabilidades o consecuencias para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa, o fueren causa de accidente de trabajo, aún de carácter leve, o hubiera podido afectar a la producción o a la calidad del producto o tengan consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, o para la empresa en general.

12. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, vehículos de la empresa, del centro de trabajo o de los compañeros.
13. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas a la misma, sin la debida autorización para ello.
14. La negligencia en el desarrollo de la actividad encomendada, o imprudencia cuando de la misma se derive un daño grave para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa.
15. La situación de embriaguez o encontrarse bajo los efectos de drogas o sustancias análogas, en las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, si repercute negativamente en el trabajo.
16. Los altercados graves, malos tratos de palabra u obra, amenazas o faltas de respeto graves a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo. Así como ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.
17. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, cuando sea reiterada o revista de especial gravedad, salvo que la orden contravenga normas de calidad, seguridad alimentaria y la desobediencia preserve el cumplimiento de dichas normas.
18. La reincidencia en el incumplimiento de las normas, instrucciones, procedimientos de trabajo u órdenes de servicio en cuestiones de trabajo, o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos y desde la segunda falta cometida, así como si supone un riesgo o tiene consecuencias sobre las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, para la empresa, proceso productivo, cliente o consumidor o sea reiterada.

19. La disminución voluntaria y continua en el rendimiento normal del trabajo, así como la baja calidad en el trabajo.
20. Los actos realizados en la Empresa o centro de trabajo, o fuera de él con motivo de la actividad, que tengan la consideración de falta o delito.
21. El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiendo los mismos en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaleciendo de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante.
22. Prestar servicios para otra competidora durante la vigencia de la relación laboral con la Compañía. Revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.
23. No utilizar la ropa de trabajo facilitada, los equipos de protección individual, así como los elementos necesarios (guantes, gorros, etc.) para la protección de la seguridad y salud en el trabajo así como la seguridad alimentaria.
24. Todas aquellas que se encuentren comprendidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, o en el precepto que venga a sustituirle.
25. Coger y/o consumir producto de la empresa sin permiso de la misma, o consumirlo dentro de las instalaciones de la empresa sin permiso.
26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que haya sido sancionada por la Empresa.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por **falta muy grave**:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.

Artículo 44. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente. Pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a doce meses, y si fuera impugnada judicialmente hasta el momento en el que adquiriera firmeza, sin perjuicio de que el plazo para impugnarla empiece a computar desde el momento de su imposición.

Asimismo, en el caso de que la persona trabajadora estuviera en situación de incapacidad temporal o tuviera suspendido su contrato de trabajo en el momento en el que tuviera que cumplir la sanción impuesta, cuando ésta fuera de suspensión de empleo y sueldo, el cumplimiento de la sanción se demorará hasta el cese de la causa de suspensión del contrato de trabajo, pasando a cumplir la sanción a partir de dicho momento.

Artículo 45. Régimen disciplinario: revisión de las faltas y sanciones.

La valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá siempre comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

En el supuesto de que la sanción se imponga a algún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, será preceptiva la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, supuesto en el que aparte del interesado deberá ser oído el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal.

La empresa, para el esclarecimiento de aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de faltas laborales o conllevara responsabilidades para la misma, las personas trabajadoras, los clientes o los proveedores, podrá desarrollar cuantos actos de investigación estime oportunos, y sean proporcio-

nales, con respeto de la legalidad y de los derechos fundamentales de los implicados.

Las personas trabajadoras deberán cooperar en las labores de investigación mencionadas, pudiendo la empresa suspender la obligación de la persona trabajadora de acudir a su puesto de trabajo, sin merma de retribución, durante el tiempo que se considere razonable a los efectos de preservar la investigación desarrollada.

Artículo 46. Prescripción.

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

ANEXO I: TABLAS SALARIALES
Tablas Salariales Verdifresh, SLU 2023

Grupo	Nivel	Salario Bruto Anual 2023	Salario Mensual *14 pagas	Hora Normal	Hora Extra	Hora festiva/hora domingo (incremento 80 %)	Festivo Nacional/ Domingo	Festivo Local
1	1	46.771,82	3.340,84	26,22	39,33	47,20	407,60	427,60
1	2	39.463,73	2.818,84	22,12	33,18	39,82	348,56	368,56
1	3	30.694,01	2.192,43	17,21	25,82	30,98	277,84	297,84
1	4	29.232,39	2.088,03	16,39	24,59	29,50	266,00	286,00
1	5	26.309,15	1.879,23	14,75	22,13	26,55	242,40	262,40
1	6	23.385,91	1.670,42	13,11	19,67	23,60	218,80	238,80
1	7	23.385,91	1.670,42	13,11	19,67	23,60	218,80	238,80
2	1	39.134,85	2.795,35	21,94	32,91	39,49	345,92	365,92
2	2	35.078,86	2.505,63	19,66	29,49	35,39	313,12	333,12
2	3	30.694,01	2.192,43	17,21	25,82	30,98	277,84	297,84
2	4	26.835,33	1.916,81	15,04	22,56	27,07	246,56	266,56
2	5	25.145,70	1.796,12	14,10	21,15	25,38	233,04	253,04
2	6	21.935,99	1.566,86	12,30	18,45	22,14	207,12	227,12
2	6B	20.600,00	1.471,43	11,55	17,33	20,79	196,32	216,32
2	7	19.891,15	1.420,80	11,15	16,73	20,07	190,56	210,56
2	9	18.815,42	1.343,96	10,55	15,83	18,99	181,92	201,92
2	8	19.878,02	1.419,86	11,14	16,71	20,05	190,40	210,40
2	10	18.562,58	1.325,90	10,41	15,62	18,74	179,92	199,92
2	11	16.370,14	1.169,30	9,18	13,77	16,52	162,16	182,16

Grupo	Nivel	Salario Bruto Anual 2023	Salario Mensual *14 pagas	Hora Normal	Hora Extra	Hora festiva/hora domingo (incremento 80 %)	Festivo Nacional/ Domingo	Festivo Local
3	1	26.835,33	1.916,81	15,04	22,56	27,07	246,56	266,56
3	2	25.145,70	1.796,12	14,10	21,15	25,38	233,04	253,04
3	3	21.935,99	1.566,86	12,30	18,45	22,14	207,12	227,12
3	4	21.456,56	1.532,61	12,03	18,05	21,65	203,20	223,20
3	5	20.730,15	1.480,73	11,62	17,43	20,92	197,36	217,36
4	1	39.134,85	2.795,35	21,94	32,91	39,49	345,92	365,92
4	2	35.078,86	2.505,63	19,66	29,49	35,39	313,12	333,12
4	3	30.694,01	2.192,43	17,21	25,82	30,98	277,84	297,84
4	4	25.987,49	1.856,25	14,57	21,86	26,23	239,84	259,84
4	5	24.400,28	1.742,88	13,68	20,52	24,62	226,96	246,96
4	6	21.230,02	1.516,43	11,90	17,85	21,42	201,36	221,36
4	7	18.059,77	1.289,98	10,12	15,18	18,22	175,76	195,76
5	1	39.134,85	2.795,35	21,94	32,91	39,49	345,92	365,92
5	2	36.151,69	2.582,26	20,26	30,39	36,47	321,76	341,76
5	3	30.549,31	2.182,09	17,12	25,68	30,82	276,56	296,56
5	4	25.746,42	1.839,03	14,43	21,65	25,97	237,76	257,76

Tablas Salariales Verdifresh, SLU 2024

Grupo	Nivel	Salario Bruto Anual 2024	Salario Mensual *14 pagas	Hora Normal	Hora Extra	Hora festiva/hora domingo (incremento 80 %)	Festivo Nacional/ Domingo	Festivo Local
1	1	48.058,05	3.432,72	26,94	40,41	48,49	417,92	437,92
1	2	40.548,98	2.896,36	22,73	34,10	40,91	357,28	377,28
1	3	31.538,10	2.252,72	17,68	26,52	31,82	284,56	304,56
1	4	30.036,28	2.145,45	16,84	25,26	30,31	272,48	292,48
1	5	27.032,65	1.930,90	15,15	22,73	27,27	248,16	268,16
1	6	24.029,02	1.716,36	13,47	20,21	24,25	224,00	244,00
1	7	24.029,02	1.716,36	13,47	20,21	24,25	224,00	244,00
2	1	40.211,06	2.872,22	22,54	33,81	40,57	354,56	374,56
2	2	36.043,53	2.574,54	20,20	30,30	36,36	320,88	340,88
2	3	31.538,10	2.252,72	17,68	26,52	31,82	284,56	304,56
2	4	27.573,30	1.969,52	15,46	23,19	27,83	252,64	272,64
2	5	25.837,21	1.845,52	14,48	21,72	26,06	238,48	258,48
2	6	22.539,23	1.609,95	12,63	18,95	22,73	211,84	231,84
2	6B	21.166,50	1.511,89	11,86	17,79	21,35	200,80	220,80
2	7	20.438,16	1.459,87	11,46	17,19	20,63	195,04	215,04
2	9	19.332,84	1.380,92	10,84	16,26	19,51	186,08	206,08
2	8	20.424,67	1.458,91	11,45	17,18	20,61	194,88	214,88
2	10	19.073,05	1.362,36	10,69	16,04	19,24	183,92	203,92
2	11	16.820,32	1.201,45	9,43	14,15	16,97	165,76	185,76

Grupo	Nivel	Salario Bruto Anual 2024	Salario Mensual *14 pagas	Hora Normal	Hora Extra	Hora festiva/hora domingo (incremento 80 %)	Festivo Nacional/ Domingo	Festivo Local
3	1	27.573,30	1.969,52	15,46	23,19	27,83	252,64	272,64
3	2	25.837,21	1.845,52	14,48	21,72	26,06	238,48	258,48
3	3	22.539,23	1.609,95	12,63	18,95	22,73	211,84	231,84
3	4	22.046,62	1.574,76	12,36	18,54	22,25	208,00	228,00
3	5	21.300,23	1.521,45	11,94	17,91	21,49	201,92	221,92
4	1	40.211,06	2.872,22	22,54	33,81	40,57	354,56	374,56
4	2	36.043,53	2.574,54	20,20	30,30	36,36	320,88	340,88
4	3	31.538,10	2.252,72	17,68	26,52	31,82	284,56	304,56
4	4	26.702,15	1.907,30	14,97	22,46	26,95	245,60	265,60
4	5	25.071,29	1.790,81	14,05	21,08	25,29	232,32	252,32
4	6	21.813,85	1.558,13	12,23	18,35	22,01	206,08	226,08
4	7	18.556,41	1.325,46	10,40	15,60	18,72	179,76	199,76
5	1	40.211,06	2.872,22	22,54	33,81	40,57	354,56	374,56
5	2	37.145,86	2.653,28	20,82	31,23	37,48	329,84	349,84
5	3	31.389,42	2.242,10	17,59	26,39	31,66	283,28	303,28
5	4	26.454,45	1.889,60	14,83	22,25	26,69	243,52	263,52

Tablas Salariales Verdifresh, SLU 2025

Grupo	Nivel	Salario Bruto Anual 2025	Salario Mensual *14 pagas	Hora Normal	Hora Extra	Hora festiva/hora domingo (incremento 80 %)	Festivo Nacional/ Domingo	Festivo Local
1	1	49.259,50	3.518,54	27,61	41,42	49,70	427,60	447,60
1	2	41.562,70	2.968,76	23,30	34,95	41,94	365,52	385,52
1	3	32.326,55	2.309,04	18,12	27,18	32,62	290,96	310,96
1	4	30.787,19	2.199,09	17,26	25,89	31,07	278,56	298,56
1	5	27.708,47	1.979,18	15,53	23,30	27,95	253,60	273,60
1	6	24.629,75	1.759,27	13,81	20,72	24,86	228,88	248,88
1	7	24.629,75	1.759,27	13,81	20,72	24,86	228,88	248,88
2	1	41.216,34	2.944,02	23,10	34,65	41,58	362,64	382,64
2	2	36.944,62	2.638,90	20,71	31,07	37,28	328,24	348,24
2	3	32.326,55	2.309,04	18,12	27,18	32,62	290,96	310,96
2	4	28.262,63	2.018,76	15,84	23,76	28,51	258,08	278,08
2	5	26.483,14	1.891,65	14,84	22,26	26,71	243,68	263,68
2	6	23.102,71	1.650,19	12,95	19,43	23,31	216,48	236,48
2	6B	21.695,66	1.549,69	12,16	18,24	21,89	205,12	225,12
2	7	20.949,11	1.496,37	11,74	17,61	21,13	199,04	219,04
2	9	19.816,16	1.415,44	11,11	16,67	20,00	190,00	210,00
2	8	20.935,29	1.495,38	11,74	17,61	21,13	199,04	219,04
2	10	19.549,88	1.396,42	10,96	16,44	19,73	187,84	207,84
2	11	17.240,83	1.231,49	9,66	14,49	17,39	169,12	189,12

Grupo	Nivel	Salario Bruto Anual 2025	Salario Mensual *14 pagas	Hora Normal	Hora Extra	Hora festiva/hora domingo (incremento 80 %)	Festivo Nacional/ Domingo	Festivo Local
3	1	28.262,63	2.018,76	15,84	23,76	28,51	258,08	278,08
3	2	26.483,14	1.891,65	14,84	22,26	26,71	243,68	263,68
3	3	23.102,71	1.650,19	12,95	19,43	23,31	216,48	236,48
3	4	22.597,79	1.614,13	12,67	19,01	22,81	212,48	232,48
3	5	21.832,74	1.559,48	12,24	18,36	22,03	206,24	226,24
4	1	41.216,34	2.944,02	23,10	34,65	41,58	362,64	382,64
4	2	36.944,62	2.638,90	20,71	31,07	37,28	328,24	348,24
4	3	32.326,55	2.309,04	18,12	27,18	32,62	290,96	310,96
4	4	27.369,70	1.954,98	15,34	23,01	27,61	250,88	270,88
4	5	25.698,07	1.835,58	14,40	21,60	25,92	237,36	257,36
4	6	22.359,20	1.597,09	12,53	18,80	22,55	210,40	230,40
4	7	19.020,32	1.358,59	10,66	15,99	19,19	183,52	203,52
5	1	41.216,34	2.944,02	23,10	34,65	41,58	362,64	382,64
5	2	38.074,51	2.719,61	21,34	32,01	38,41	337,28	357,28
5	3	32.174,16	2.298,15	18,03	27,05	32,45	289,60	309,60
5	4	27.115,81	1.936,84	15,20	22,80	27,36	248,88	268,88

**DIRECCIONES
DE
UGT FICA**



UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.org

SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo
Teléfono: 985 68 28 33
Fax: 985 69 04 76
Email: org@somafitagugt.es

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.org

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2º Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

DIRECCIONES DE UGT FICA



UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2º. 15707. Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1º. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4º. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@pv.ugt.org



Convenio Colectivo de la Empresa Verdifresh, SLU (2023-2025)



Federación de Industria, Construcción y Agro

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid