

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

3646 Resolución de 3 de marzo de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Fini Golosinas España, SLU.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0003/2015; denominación, Fini Golosinas España, SLU; código de convenio, 30103562012015; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 28/11/2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 3 de marzo de 2015.—El Director General de Trabajo, Fernando José Velez Alvarez.

CONVENIO COLECTIVO FINI GOLOSINAS ESPAÑA S.L.U.

Capítulo primero

Disposiciones generales

Sección 1.ª – Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º- Ámbito personal y territorial.

El Presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Fini Golosinas España, S.L.U. y sus trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Molina de Segura, km 385, Murcia.

En virtud de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores Artículo 85, las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora, elegida de entre los miembros del Comité de Empresa, está formada por:

Comité de Empresa:

- Enrique Parra López. Ugt
- Javier Fabre Ibáñez. Ccoo

- Roberto Carlos González Espinosa. Ugt
- Victoriano Gómez Giralte. Ugt.

La empresa Fini Golosinas España SAU, representada por:

José Ignacio Tomas Garrido. Adjunto a Dirección.

Las partes señalan asimismo que el texto es suscrito por los quince miembros del Comité de Empresa.

Artículo 2.º- Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de dos años, desde el 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2016, entrando en vigor a partir de 1 de enero de 2015 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Artículo 3.º- Prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Se entregará por parte de la representación sindical o empresarial a la representación empresarial el anteproyecto, dentro de la primera decena de Noviembre, debiendo dar comienzo las negociaciones antes del 15 del mismo mes.

Artículo 4.º- Norma supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral y el convenio colectivo sectorial como norma supletoria.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 9-05-96 de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba sustituir la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975 por el Laudo Arbitral de 29-03-96 para las industrias de alimentación.

Sección 2.ª- Garantías y Vinculación

Artículo 5.º- Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas la empresa al entrar en vigor este Convenio, así como, los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Artículo 6.º- Absorción y Compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7.º- Vinculación.

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el Artículo 6.º de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

*Sección 3.ª - Comisión paritaria***Artículo 8.º- Comisión paritaria. Constitución.**

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y tres de la representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario. Dichos representantes serán los que designe cada parte, acompañados en su caso por los asesores que designen con un máximo de dos asesores.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Resolver todos los puntos que se señalan en el LAUDO para las Industrias de Alimentación, que puedan ser de mejor aplicación en nuestro sector.

e) Resolver en relación a lo dispuesto en el artículo 48 del presente convenio.

Lo resuelto sobre alguno de los puntos será de aplicación si hay acuerdo entre las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicarán a la Autoridad Laboral competente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el contenido Íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Capítulo segundo**Ingresos, organización de trabajo***Sección 1.ª- Ingresos***Artículo 9.º- Ingreso en las empresas.**

El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

Artículo 10.º- Contratación.

Las empresas solicitarán al Servicio Regional de Empleo y Formación los trabajadores que precisen. Se comunicará a los Comités de Empresa la probable evolución de empleo en las mismas. Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión, y en caso de existir les serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, considerándose materia de carácter reservado a efectos de lo dispuesto en el punto 2 del Art. 65 del ET.

Contratos Eventuales.- Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se podrán concertar durante el período máximo establecido en el convenio del sector, y en las siguientes condiciones:

a) Solo se podrá concertar este contrato, con trabajadores que ya hayan prestado sus servicios en la Empresa antes de los dos últimos años previos a la contratación eventual, salvo que no hubiera trabajadores con dichas condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) El contrato podrá prorrogarse por una sola vez, sin que exceda de su duración máxima en el período de referencia.

c) A la finalización de este tipo especial de contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes de servicio, salvo cuando se transforme en indefinido.

d) El mismo trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad en más de tres ocasiones en el período de referencia de dieciséis meses.

Tanto las contrataciones eventuales limitadas al plazo establecido en el Art. 15 del ET como las anteriormente establecidas, se someten a las siguientes reglas:

a) Dadas las características del sector, se consideran actividades eventuales las correspondientes a la atención de pedidos del extranjero.

b) También se consideran actividades eventuales las que deban realizarse por trabajadores a tiempo parcial con las horas complementarias pactadas cuando éstos renuncien a ellas de acuerdo con el Art. 12.5.c) del ET.

Contratos de Obra o Servicio determinado.- A efectos de lo previsto en el Art. 15.1.º a) del ET, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas, las siguientes:

a) Atención de pedidos de productos no estocables.

b) Atención de pedidos del extranjero.

Contrato para la Formación.- Las empresas afectadas por este Convenio que contraten trabajadores para la formación, tendrán que cumplir necesariamente las siguientes condiciones:

a) El Contrato para la Formación tendrá una duración máxima de dos años, y de tres para trabajadores minusválidos.

b) La edad mínima de ingreso para el Contrato para la Formación será la que en todo momento establezcan las disposiciones vigentes, y la máxima para su ingreso no excederá de 21 años, salvo cuando se concierte con trabajadores minusválidos.

Contratos para el nivel de Ayudante, el máximo de contratos con este nivel no podrá superar el 30% del total de la plantilla, computado mensualmente.

Artículo 11.º- Contratos a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el Art. 12 del ET y por las siguientes reglas específicas:

1.º) Las horas complementarias no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.

2.º) Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:

a) Podrán distribuirse libremente durante el año y transferir al año siguiente las no disfrutadas.

b) Si el trabajador está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: durante la jornada ordinaria de trabajo si deben realizarse en el mismo día; el día anterior cuando deban realizarse en día de trabajo adicional.

c) Si el trabajador no está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas.

Artículo 12.º- Período de prueba.

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán como sigue:

- a) Quince días para el personal no cualificado.
- b) Dos meses para oficiales, técnicos y administrativos.
- c) Seis meses para titulados de grado medio o superior.

Sección 2.ª- Organización de Trabajo.

Artículo 13.º- Facultades de organización

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

La empresa vendrá obligada a dotar a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Se incorpora como Anexo el acuerdo alcanzado en fecha 30 de marzo de 2011 en relación al estudio de niveles profesionales en la empresa.

La introducción de nuevos procesos productivos, maquinaria, tecnologías, etc., podrían motivar la necesidad de modificaciones al amparo de nuevos estudios de grupos y niveles profesionales

Los Grupos Profesionales y las Niveles Profesionales que se describen son meramente enunciativos, sin que la empresa vengan obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACION

NIVELES:

TÉCNICO JEFE

TÉCNICO

TÉCNICO AYUDANTE

ENCARGADO GENERAL

JEFE ADMINISTRATIVO



OFICIAL DE 1.ª ADMINISTRATIVO
OFICIAL DE 2.ª ADMINISTRATIVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
TELEFONISTA
JEFE DE VENTAS
VIAJANTE
REPARTIDOR
ALMACENERO
PORTERO
GUARDA
LIMPIADORA
GRUPO PROFESIONAL PRODUCCIÓN
NIVELES
ENCARGADO DE SECCION
OFICIAL DE 1.ª DE PRODUCCIÓN
OFICIAL DE 2.ª DE PRODUCCIÓN
OFICIAL DE 3.ª DE PRODUCCIÓN
AYUDANTE
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS

Artículo 14.º- Ascensos.

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o Oficial tercera, en otro caso. Las vacantes a cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes.

Las vacantes que surjan en la empresa serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.
- c) Por el trabajador contratado con más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes, se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

Artículo 15.º- Trabajos de superior e inferior nivel profesional.

1) El trabajador que realice funciones de nivel profesional superior a las que corresponda a su nivel profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre el nivel profesional asignado y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel profesional inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16.º- Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a dotar al personal de cuatro uniformes completos de trabajo de los cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, alternando uno de verano y uno de invierno, entregando durante el mes de mayo el correspondiente a verano y durante el mes de octubre el correspondiente a invierno, salvo que algún uniforme o prenda excepcionalmente este muy deteriorada por el uso en cuyo caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de los uniformes corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Al personal que realice trabajos en pisos deslizantes, además del resto de medidas que se hayan de adoptar recogidas en la legislación de prevención vigente, se le facilitarán botas de seguridad.

Asimismo se facilitarán dos uniformes de trabajo, de invierno o verano según la fecha de su contratación, al personal contratado.

Capítulo tercero

Condiciones de trabajo

Sección 1.ª - Jornada-horarios

Artículo 17.º- Jornada de trabajo.

La Jornada de Trabajo se establece de lunes a viernes, y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 222 días laborables al año, y un cómputo anual de 1.776 horas.

En la Jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de Diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Artículo 18.º- Horarios.

La fijación del horario de trabajo será negociado entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Sección 2.ª- Vacaciones

Artículo 19.º- Duración.

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de Diciembre.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20.º- Período de disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes:

Al menos veintiún días ininterrumpidos durante los meses de Julio y Agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Artículo 21.º- Retribución.

La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 22.º- Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, las empresas concederán el disfrute de tres días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada anual establecida.

Sección 3.ª- Licencias

Artículo 23.º- Licencias.

1) Retribuidas

Solicitándolo con la mayor antelación posible, las empresas concederán a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37, apartado 3-A del ET.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos supuestos del apartado anterior.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando la madre deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

g) En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

2) No retribuidas

g) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección y empresa en la misma fecha de disfrute de esta licencia el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

Artículo 24.º – Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde

la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho.

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

Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de 3 años en cada período.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo en las actividades determinadas por este Convenio.

c) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, etc., no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección y empresa de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con 10 días de antelación.

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

Artículo 25.º – Exámenes prenatales

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo cuarto

Acción sindical

Artículo 26.º - Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención se ajustarán al crédito horario establecido por el art. 68e) del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, salvo cinco miembros del Comité de Empresa que dispondrán de cinco horas mensuales adicionales, dentro del seno de este órgano se establecerá como se gestiona esta cuestión. Se pacta asimismo la creación de una bolsa de horas entre los miembros del Comité, pudiendo ser en cómputo anual.

Artículo 27.º - Reuniones e información sindical

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 28.º - Tablón de anuncios.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29.º - Cuota Sindical.

Los empresarios procederán al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 30.º - Delegados sindicales.

Igualmente, en la empresa, al tener más de 250 trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo quinto

Remuneraciones

Artículo 31.º - Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 32.º- Salario base.

Los importes para cada una de los niveles profesionales son los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

Artículo 33.º- Complementos salariales

En base al establecido en el anterior convenio colectivo sectorial se mantiene la regulación existente relativa a los complementos salariales siguientes:

Complemento personal:

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

2.º) Con valor 1 de Enero de 1999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tienen incrementado su complemento personal en un 5% del salario base de 1999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tienen consolidado con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en la tabla de salarios del anexo.

Complemento de vinculación:

Este complemento sustituye al de antigüedad establecido en el Convenio sectorial de 1997.

Dicho complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998 que continúe prestando servicios en la empresa devengarán un primer complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de vinculación a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base más el complemento de compensación.

2.º) El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso devengará un complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de vinculación a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base y complemento de compensación.

Artículo 34.º- Complemento puesto de trabajo.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad del 30% hasta el 31 de diciembre de 2014 y a partir del 1 de enero de 2015 del 25%.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 15}{1.760 \text{ horas}}$$

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera).

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Artículo 35.º- Pagas extraordinarias.

Por tal concepto se percibirá lo siguiente:

1) Dos pagas extraordinarias: una en junio y otra en Navidad. Por tal concepto se percibirá una cantidad igual a un mes de salario base, incrementándole los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de Diciembre.

2) Una tercera paga extraordinaria, en la misma cuantía y conceptos que las de junio y Navidad, que será abonada el 50% en la nómina de marzo y el 50% restante en la nómina de Septiembre.

3) El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 36.º-Ayudas sociales

1) Ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 119,91 € por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año.

Los trabajadores del sector también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el curso que realicen, sea un curso oficial del Ministerio de Educación y Ciencia.

b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.

c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.

d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

2) Se establece como ayuda especial la cantidad de 119,91 € mensuales por hijo minusválido.

Artículo 37.º- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un incremento de la hora ordinaria del 30%.

La base de cálculo sobre la que se aplican los referidos porcentajes se obtendrá con la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 15}{1.760 \text{ horas}}$$

Artículo 38.º- Complemento por I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

La empresa podrá crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

b) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

Artículo 39.º- Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 32.273,59 €; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará la cantidad de 2.100 €, cantidad que también podrá ser asegurada.

Las cantidades mencionadas en este Artículo tienen efectos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades correspondientes al año anterior.

Artículo 40.º- Derechos formativos.

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores/as. Serán de aplicación en el sector cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para la empresa.

Artículo 41.º- Cobertura de bajas definitivas.

En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, estas se cubrirán en idénticas condiciones a las reflejadas en el Artículo 15, último apartado. Una vez agotado el procedimiento, se haría como está reflejado en Artículo 11 de este Convenio.

Artículo 42.º- Incrementos salariales.

Se acuerda que los salarios de los años 2015 y 2016 serán los que se incorporan como anexos de este convenio.

En tanto en cuanto no se alcance acuerdo para los años siguientes se procederá al abono del incremento del IPC real del año que se trate y con el límite del 1% en todo caso. Estas revisiones se realizan en enero del año siguiente cuando se conozca el IPC real.

Capítulo sexto

Fomento de estabilidad en el empleo

Artículo 43.º- Empleo fijo.

1.º) La empresa se compromete a consolidar, la fijeza del 70% de la plantilla, en cómputo de jornadas completas de la media de plantilla de los cinco últimos años. Se calculará dividiendo el número de días cotizados en dicho período entre 1.776 horas.

2.º) Para el cumplimiento de lo anteriormente expuesto se tendrán en cuenta los criterios establecidos en los arts. 10 y 14.

3.º) Durante la vigencia del presente Convenio la transformación de contratos temporales en indefinidos podrá realizarse mediante los contratos establecidos en la legislación vigente para el fomento de la contratación indefinida de cualquier tipo.

4.º) De acuerdo con lo establecido en el Art. 85 del ET, si se producen las causas previstas en los Artículos 47,51 y 52 c) del ET, se suspenderán o extinguirán en primer lugar, los nuevos contratos.

Artículo 44.º- Criterios para la realización de contratos fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

1.º) La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las previsiones y fechas de incorporación de trabajadores a contratar como fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

El Comité de Empresa podrá emitir informe acerca de los puestos a cubrir por secciones, puestos de trabajo, etc., y proponer listas de trabajadores para ser contratados como fijos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Finalizada la selección por parte de la empresa, lo notificará a los representantes de los trabajadores antes de formalizar la contratación.

2.º) El 10% de los contratos necesarios para llegar al 70% de fijeza en las plantillas serán elegidos por libre designación, por la empresa.

3.º) El 90% restante deberán ser contratados entre trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- El 36%, con trabajadores que hayan cotizado más de 720 días en la empresa en los últimos cinco años.
- El 54% con trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en la empresa en los últimos cinco años.

4.º) Los criterios antes mencionados no son aplicables a puestos de trabajo que no sean de producción ni a encargados de sección.

Capítulo séptimo

Derecho a la protección frente a riesgos laborales

Artículo 45.º- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores)

Artículo 46.º- El comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del comité de salud laboral son:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del comité de salud laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Capítulo octavo

No discriminación

Artículo 47.º- No discriminación

De conformidad con lo establecido por la Legislación vigente, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta mercantil esta obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

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

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar los planes igualdad y especialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc, y en todo tipo de materias.

Capítulo noveno

No aplicación régimen salarial

Artículo 48.º- Cláusula de no aplicación del régimen salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores que acredite la mencionada situación.

En un plazo de 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la comisión paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos competente, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Disposiciones adicionales

Primera.- Las partes negociadoras acuerdan que a fecha 31 de diciembre la empresa procederá a la transformación de 14 contratos temporales en indefinidos, siendo de 5 transformaciones para el año 2015 y 5 transformaciones en el año 2016, todo ello con independencia del cumplimiento del 70% señalado en el articulado del convenio.

Segunda.- Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas.

2.º) Para el resto de personal, se podrá contratar trabajadores temporales con ETT libremente, excepto para interinos de duración previsible superior a 15 días.

3.º) Las limitaciones establecidas en los dos párrafos anteriores podrán modificarse libremente mediante acuerdos de empresa con sus representantes legales de los trabajadores.

4.º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio.

Si la presente disposición adicional fuera declarada nula, total o parcialmente, dicha nulidad no afectará a la validez del presente Convenio.

Disposición final

1.º - Si no se cumple lo establecido en el Artículo 43 del Convenio del sector del año 1999, para la empresa quedará sin efecto lo establecido en los Artículos 33 y 43 del Convenio de 1999 y continuará siendo aplicable el art. 32 en la redacción del Convenio de 1997 a partir del 1 de Enero del año 2004, quedando consolidados como complemento personal no absorbible los beneficios económicos establecidos en el art. 33 del Convenio de 1999, obtenidos a partir del 1 de enero de 1999.

2.º - La Comisión Paritaria, en su función de vigilancia del Convenio, resolverá a instancia de parte sobre los posibles incumplimientos a que se refieren estas Disposiciones Finales, respetando los principios de audiencia y defensa y resto del texto del convenio.



ESTUDIO DE CATEGORIAS EMPRESA-COMITÉ

FINITRONC

COCINERO (OF 1ª - 2ª)

MAQUINISTA LINEA (OF 1ª - 2ª)

MAQUINISTA ISHIDA (OF 1ª - 2ª)

MAQUINISTA YAMATO (OF 1ª - 2ª)

MAQUINISTA FLOW PACK (OF 2ª - 3ª)

TOLVERO (AYUDANTE)

FLEJADOR CARRETILLERO (OF 2ª - 3ª)

MAQUINISTA CHOCOLATE (OF 1ª - 2ª)

FENWICK (OF 2ª - 3ª)

ENVASE

MAQ.ISHIDA ROV (OF 1ª - 2ª)

AYUDANTE ROBOT (OF 2ª-3ª)

CARRET-FLEJADOR (OF 2ª - 3ª)

FENWICK (OF 2ª - 3ª)

OFICINA (3ª-AYTE)

LAVADERO (3ª-AYTE)

CARRETILLERO ALIMENT (3ª-AYTE)

GOMA

PREMEZCLA (OF 2ª - 3ª)

COCINERO (OF 1ª - 2ª)

MAQUINISTA (OF 1ª - 2ª)

CARRETILLERO (OF 2ª - 3ª)

BOMBOS (OF 2ª - 3ª)

COLORANTES (OF 2ª - 3ª)

ALMACEN PDO TERMIN

CARRET TRILATERAL (OF 2ª)

CARRET LATERAL (OF 2ª)

CARGADOR/PEDIDOS

OFICINA

CHICLE

COCINERO (OF 1ª - 2ª)

COCINERO GOMA BASE (OF 1ª - 2ª)

MAQUINISTA GRAGEADO(OF 1ª-2ª)

BOMBOS AUTOMATICOS(OF 1ª-2ª)

BOMBOS GRAGEADO(OF 2ª-3ª)

CARAMELO Y CHICLE SIN AZUCAR

COCINERO (OF 1ª - 2ª)

MAQUINISTA TROQUEL.(OF 1ª - 2ª)

MAQ. IXAPACK/BOSCH (OF 1ª - 2ª)

FINAL LINEA (AYUDANTE)

ENVASADORA ISHIDA (OF 1ª - 2ª)

FENWICK (OF 2ª - 3ª)



REGALIZ

COCINERO (OF 1ª - 2ª)

COCINERO RELLENO (OF 1ª - 2ª)

AYTE COCINA RELLENO (AYTE)

EXTRUSOR (OF 1ª - 2ª)

MAQ.ENVASADO RELLENO (OF 2ª-3ª)

ENVASADORA LENGUAS (OF 2ª-3ª)

MAQUINISTA IMAR (OF 1ª - 2ª)

ENROLLADORA ROLLING (OF 2ª-3ª)

FLOW PACK ROLLER (OF 2ª-3ª)

CARRETILLERO FLEJADOR (OF 2ª-3ª)

BOMBEROS PICA (OF 3ª-AYTE)

COLORANTES REGALIZ (OF 2ª-3ª)

FENWICK (OF 2ª - 3ª)

MOLINO (OF 3ª- AYTE)

DELEGADA LINEA (OFIC 3ª-AYTE)

MANTENIMIENTO

MECANICO

ELECTRICISTA

ALBAÑ/PINTURA

DEPURADORA

FILTROS/GRUPOS

REPUESTOS

TORRES/FRIO/CALDERAS

WILLET

CARRETILLAS



TABLA SALARIAL 2014						
CATEGORIAS	Salario base	Vinculación	P. Extras	15ª Paga	Compensación	Personal
TECNICO JEFE	1.661,37 €	83,07 €	1.661,37 €	1.661,37 €	84,03 €	82,27 €
TECNICO	1.492,14 €	74,61 €	1.492,14 €	1.492,14 €	75,47 €	78,38 €
TECNICO AYUDANTE	1.431,39 €	71,57 €	1.431,39 €	1.431,39 €	72,39 €	75,19 €
PRACTICANTE	1.287,66 €	64,38 €	1.287,66 €	1.287,66 €	65,13 €	67,64 €
ENCARGADO GENERAL	1.480,52 €	74,03 €	1.480,52 €	1.480,52 €	74,71 €	77,76 €
JEFE DE VENTAS	1.525,66 €	76,28 €	1.525,66 €	1.525,66 €	77,17 €	80,14 €
VIAJANTE	1.383,73 €	69,19 €	1.383,73 €	1.383,73 €	69,99 €	72,69 €
AUXILIAR PREVENTA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.560,38 €	78,02 €	1.560,38 €	1.560,38 €	78,92 €	81,96 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.418,13 €	70,91 €	1.418,13 €	1.418,13 €	71,74 €	74,49 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.310,38 €	65,52 €	1.310,38 €	1.310,38 €	66,27 €	68,83 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
TELEFONISTA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €
REPARTIDOR	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
ALMACENERO	1.310,38 €	65,52 €	1.310,38 €	1.310,38 €	66,27 €	68,83 €
PORTERO	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
GUARDA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
LIMPIADORA	1.267,10 €	63,35 €	1.267,10 €	1.267,10 €	64,09 €	66,56 €
ENCARGADO DE SECCION	1.428,12 €	71,41 €	1.428,12 €	1.428,12 €	72,23 €	75,02 €
OFICIAL 1ª PRODUCCION	1.394,14 €	69,71 €	1.394,14 €	1.394,14 €	70,51 €	73,23 €
OFICIAL 2ª PRODUCCION	1.310,38 €	65,52 €	1.310,38 €	1.310,38 €	66,27 €	68,83 €
OFICIAL 3ª PRODUCCION	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
AYUDANTE	959,77 €	47,99 €	959,77 €	959,77 €	49,09 €	51,09 €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €

ayudante con paga prorrateada 1.199,71 €

El importe de la ayuda social asciende a 119,91€

El importe de la póliza de accidentes se eleva en 2014 a 32.273,59€



TABLA SALARIAL 2015						
CATEGORIAS	Salario base	Vinculación	P. Extras	15ª Paga	Compensación	Personal
TECNICO JEFE	1.661,37 €	83,07 €	1.661,37 €	1.661,37 €	84,03 €	82,27 €
TECNICO	1.492,14 €	74,61 €	1.492,14 €	1.492,14 €	75,47 €	78,38 €
TECNICO AYUDANTE	1.431,39 €	71,57 €	1.431,39 €	1.431,39 €	72,39 €	75,19 €
PRACTICANTE	1.287,66 €	64,38 €	1.287,66 €	1.287,66 €	65,13 €	67,64 €
ENCARGADO GENERAL	1.480,52 €	74,03 €	1.480,52 €	1.480,52 €	74,71 €	77,76 €
JEFE DE VENTAS	1.525,66 €	76,28 €	1.525,66 €	1.525,66 €	77,17 €	80,14 €
VIAJANTE	1.383,73 €	69,19 €	1.383,73 €	1.383,73 €	69,99 €	72,69 €
AUXILIAR PREVENTA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.560,38 €	78,02 €	1.560,38 €	1.560,38 €	78,92 €	81,96 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.418,13 €	70,91 €	1.418,13 €	1.418,13 €	71,74 €	74,49 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.310,38 €	65,52 €	1.310,38 €	1.310,38 €	66,27 €	68,83 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
TELEFONISTA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €
REPARTIDOR	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
ALMACENERO	1.310,38 €	65,52 €	1.310,38 €	1.310,38 €	66,27 €	68,83 €
PORTERO	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
GUARDA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
LIMPIADORA	1.267,10 €	63,35 €	1.267,10 €	1.267,10 €	64,09 €	66,56 €
ENCARGADO DE SECCION	1.428,12 €	71,41 €	1.428,12 €	1.428,12 €	72,23 €	75,02 €
OFICIAL 1ª PRODUCCION	1.399,47 €	69,71 €	1.399,47 €	1.399,47 €	70,51 €	73,23 €
OFICIAL 2ª PRODUCCION	1.315,04 €	65,52 €	1.315,04 €	1.315,04 €	66,27 €	68,83 €
OFICIAL 3ª PRODUCCION	1.281,78 €	63,89 €	1.281,78 €	1.281,78 €	64,63 €	67,12 €
AYUDANTE	900,00 €	45,00 €	900,00 €	900,00 €	45,90 €	47,70 €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €

ayudante con paga prorrateada 1.125,00 €

El importe de la ayuda social asciende a 119,91€

El importe de la poliza de accidentes se eleva en 2015 a 32.273,59€



TABLA SALARIAL 2016						
CATEGORIAS	Salario base	Vinculación	P. Extras	15ª Paga	Compensación	Personal
TECNICO JEFE	1.661,37 €	83,07 €	1.661,37 €	1.661,37 €	84,03 €	82,27 €
TECNICO	1.492,14 €	74,61 €	1.492,14 €	1.492,14 €	75,47 €	78,38 €
TECNICO AYUDANTE	1.431,39 €	71,57 €	1.431,39 €	1.431,39 €	72,39 €	75,19 €
PRACTICANTE	1.287,66 €	64,38 €	1.287,66 €	1.287,66 €	65,13 €	67,64 €
ENCARGADO GENERAL	1.480,52 €	74,03 €	1.480,52 €	1.480,52 €	74,71 €	77,76 €
JEFE DE VENTAS	1.525,66 €	76,28 €	1.525,66 €	1.525,66 €	77,17 €	80,14 €
VIAJANTE	1.383,73 €	69,19 €	1.383,73 €	1.383,73 €	69,99 €	72,69 €
AUXILIAR PREVENTA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.560,38 €	78,02 €	1.560,38 €	1.560,38 €	78,92 €	81,96 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.418,13 €	70,91 €	1.418,13 €	1.418,13 €	71,74 €	74,49 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.310,38 €	65,52 €	1.310,38 €	1.310,38 €	66,27 €	68,83 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
TELEFONISTA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €
REPARTIDOR	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
ALMACENERO	1.310,38 €	65,52 €	1.310,38 €	1.310,38 €	66,27 €	68,83 €
PORTERO	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
GUARDA	1.277,78 €	63,89 €	1.277,78 €	1.277,78 €	64,63 €	67,12 €
LIMPIADORA	1.267,10 €	63,35 €	1.267,10 €	1.267,10 €	64,09 €	66,56 €
ENCARGADO DE SECCION	1.428,12 €	71,41 €	1.428,12 €	1.428,12 €	72,23 €	75,02 €
OFICIAL 1ª PRODUCCION	1.399,47 €	69,71 €	1.399,47 €	1.399,47 €	70,51 €	73,23 €
OFICIAL 2ª PRODUCCION	1.315,04 €	65,52 €	1.315,04 €	1.315,04 €	66,27 €	68,83 €
OFICIAL 3ª PRODUCCION	1.281,78 €	63,89 €	1.281,78 €	1.281,78 €	64,63 €	67,12 €
AYUDANTE	900,00 €	45,00 €	900,00 €	900,00 €	45,90 €	47,70 €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	881,07 €	44,05 €	881,07 €	881,07 €	44,56 €	46,28 €

ayudante con paga prorrateada 1.125,00 €

El importe de la ayuda social asciende a 119,91€

El importe de la poliza de accidentes se eleva en 2016 a 32.273,5€