

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-9685 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Froxa, S.A, para el periodo 1 de enero de 2022-31 de diciembre de 2024.*

Código: 39002262011997.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa FROXA, S.A, para el periodo 1 de enero de 2022- 31 de diciembre de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, el 9 de junio de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

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

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

Santander, 7 de noviembre de 2023.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FROXA, S.A.

(01/01/2022-31/12/2024)

ÍNDICE DE MATERIAS

CAPÍTULO I: AMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1º.-AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

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

ART. 3º.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES BENEFICIOSAS

ART. 4º.- COMISIÓN PARITARIA

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

ART. 5º.- JORNADA LABORAL.

ART. 6º.-VACACIONES.

ART. 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

ART. 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA SALARIAL

ART. 9º.- SALARIO HORA

ART. 10º.- SALARIO BASE

ART. 11º.- ANTIGÜEDAD.

ART. 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

ART. 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ART. 14º.- ENFERMEDAD.

ART. 15º.- PLUS CONVENIO

ART. 16º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL

ART. 17º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

ART. 18º.- PLUS DE FRIO

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

ART. 20º.- FORMA DE PAGO.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

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

ART. 21º.- DIETAS

ART. 22º.- EXCEDENCIAS.

ART. 23º.- JUBILACIÓN PARCIAL Y FORZOSA.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACION

ART. 24º.- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

ART. 25º.- CONTRATACION

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

ART. 26º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

ART. 27º.- PERÍODO DE PRUEBA.

ART. 28º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ART. 29º.- MOVILIDAD FUNCIONAL..

CAPÍTULO VII: PÓLIZA DE ACCIDENTES Y DERECHOS SINDICALES.

ART. 30º.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

ART. 31º.- DERECHOS SINDICALES.

CAPÍTULO VIII: VESTUARIO Y SEGURIDAD E HIGINIE EN EL TRABAJO.

ART. 32º.- PRENDAS DE TRABAJO.

ART. 33º.- SALUD LABORAL

ART. 34º.- COMITÉ DE SALUD LABORAL.

CAPÍTULO IX: REGIMEN DISCIPLINARIO.

ART. 35º.- FALTAS.

ART. 36º.- SANCIONES.

CAPÍTULO X: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION, SUSPENSION DEL CONTRATO POR GUARDA LEGAL, DE REDUCCIÓN DE JORNADA EN TRABAJO A TURNOS, SUCESIÓN DE EMPRESA Y RECIBO DE FINIQUITO.

ART. 37º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

ART. 38º.- SUSPENSION DEL CONTRATO POR GUARDA LEGAL

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

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

ART. 40º.- SUCESIÓN DE EMPRESA.

ART. 41º.- RECIBO DE FINIQUITO.

CAPÍTULO XI: TRABAJO A DISTANCIA, DESCONEXION DIGITAL, GEOLOCALIZACION Y VIGILANCIA.

ART 42º.- TRABAJO A DISTANCIA

ART 43º.- DESCONEXION DIGITAL E INTIMIDAD EN EL ENTORNO DIGITAL

ART 44..- GEOLOCALIZACION Y VIDEOVIGILANCIA.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA: Vinculación a la totalidad.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: Inaplicación del Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL: DERECHO SUPLETORIO

ANEXO I TABLAS SALARIALES

CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal de la empresa «Froxa, S.A.», dedicada a la elaboración y comercialización de productos congelado.

Queda excluido de la aplicación del presente convenio el personal de la absorbida ABEL FERNANDEZ S.A, el cual continuará rigiendo sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Almacenistas y Coloniales (BOC 03 de Enero de 2023).

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

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor el día 01 de Enero de 2022. Su duración será de tres años, finalizando por tanto el día 31 de Diciembre de 2024.

Ello, con la excepción del ejercicio 2021 respecto del que se aprueban las tablas salariales a los únicos efectos de fijar la actualización de las mismas.

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ARTÍCULO 3º.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSA

La empresa respetará a sus trabajadores las condiciones de índole personal que puedan venir disfrutando hasta el momento actual, no pudiendo ser absorbidas o compensadas con las mejoras señaladas en el presente Convenio, si bien se aplicará la absorción y compensación de las subidas pactadas en el presente convenio respecto de aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente convenio o del anterior hayan negociado individualmente mejoras salariales o hayan percibido el concepto salarial de bonus.

ARTÍCULO 4º.- COMISIÓN PARITARIA

Al amparo de lo dispuesto en el 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes designan una Comisión Paritaria .que estará compuesta por 2 miembros por parte del Comité de Empresa y 2 representantes por parte de la empresa, pudiendo asistir cada parte con dos Asesores a las reuniones de la misma.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 39 horas y 30 minutos semanales, lo que equivale a 1756 horas anuales de trabajo efectivo. Prestadas de conformidad con lo previsto en el calendario laboral anual.

La jornada será continuada con carácter general y siempre que el puesto lo permita. Los trabajadores con jornada continuada dispondrán de 30 minutos para la toma de alimentos, cuyo disfrute será controlado y organizado por la empresa, en función de sus necesidades productivas.

Este tiempo se considerará como tiempo efectivo de trabajo, siempre que el trabajador que presta servicios de forma continuada lo haga en régimen de turnicidad.

ARTÍCULO 6º.- VACACIONES

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

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

Cuando el periodo de vacaciones asignado al trabajador coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días de permiso retribuido por matrimonio del trabajador. Este periodo podrá ser unido con las vacaciones, siempre que exista acuerdo entre las partes.
- b) 4 días laborables en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, padres o hijos, por consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la región el permiso se incrementará en dos días.
- c) 2 días laborables en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la Región se incrementará en dos días.
- d) 1 día en caso de traslado del domicilio habitual.
- e) 1 día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del E.T.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

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

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica programada o no programada, debiendo presentar el justificante acreditativo.
- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.
- k) 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto más adelante con carácter general.

- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados j, k y l serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- m) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La totalidad de permisos regulados en este artículo, serán concedidos igualmente a las parejas de hecho reconocidas legalmente.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

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

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

CAPÍTULO III. ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 9º.- SALARIO HORA

El salario hora para los años de vigencia del Convenio será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:
Salario Base + Antigüedad. X 15 pagas/ N° de horas anuales = Salario Hora

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ARTÍCULO 10º.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones de la jornada normal de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, serán de aplicación en la empresa las tablas salariales anexas al mismo, correspondientes a los ejercicios 2022 a 2024 que se integran como Anexos II a IV.

Respecto del año 2021 (Tabla I), ambas partes acuerdan la tabla salarial (con un incremento del 1%) exclusivamente en orden a actualizar las tablas salariales vigentes anteriormente en la empresa, pactando un pago único lineal de 200 Euros brutos a cada trabajador afectado por el convenio en concepto de atrasos del año 2021

Para los años de vigencia del presente convenio ambas partes acuerdan los siguientes incrementos salariales:

-Año 2022: 6% sobre el salario base (Tabla II).

-Año 2023: 4% sobre el salario base (Tabla III)

-Año 2024: 4% sobre el salario base (Tabla IV):

En todos los supuestos, ambas partes fijan el incremento salarial exclusivamente sobre el salario base, y no sobre el resto de conceptos salariales.

Si conocido el IPC de cada ejercicio, éste superara el incremento salarial pactado por las partes negociadoras del presente convenio, se realizará una revisión del 70% de la diferencia.

Si la suma de los IPCS de 2022, 2023 y 2024 superara el 20%, se procedería a una revisión del salario base del 31 de Diciembre de 2024 igual al 70% del exceso sobre dicha cifra al sólo efecto de que sirva de cálculo para los aumentos salariales de 2025, no generando, en definitiva, atrasos por este concepto.

ARTÍCULO 11º.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad quedó eliminado en la empresa a partir del 01 de Enero de 2013, para el personal de nuevo ingreso.

Respecto del personal que aún lo viniera percibiendo, las partes acuerdan su congelación al 01 de Enero de 2023, fecha a partir de la cual no se generarán más trienios, que pasarán a ser un concepto salarial fijo, denominado *plus de consolidación*.

A estos efectos, a fecha 01 de Enero de 2023 se incrementará en un trienio el concepto de antigüedad a cada persona trabajadora que lo viniera devengando. Citado importe se calculará incluyendo el concepto de plus de actividad para aquellas personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo en la actualidad.

ARTÍCULO 12º - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

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

ARTÍCULO 14°.- ENFERMEDAD

El personal afectado por el presente Convenio percibirá el importe íntegro del salario base, plus de consolidación, plus convenio y pagas extraordinarias durante el tiempo que dure su incapacidad temporal.

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

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

ARTÍCULO 15°.- PLUS CONVENIO

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

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

ARTÍCULO 16°.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL

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

ARTÍCULO 17°.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base correspondiente a su categoría profesional más plus de consolidación.

ARTÍCULO 18°.- PLUS DE FRÍO

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

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ARTÍCULO 19º.-TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

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

En aquellos casos que no fuera posible eliminar tales condiciones y mientras las mismas subsistan, los trabajadores que presten servicios en puestos declarados legalmente como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirán por éste concepto las cantidades del salario base del Convenio por cada día trabajado, que se fijan a continuación:

- 20% del Salario base.

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

ARTÍCULO 20º.-FORMA DE PAGO

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

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

CAPÍTULO IV. DIETAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN PARCIAL

ARTÍCULO 21º.- DIETAS.

El trabajador que por necesidades del servicio hubiere de efectuar desplazamientos fuera de la localidad en donde se encuentra su centro de trabajo, percibirá durante la vigencia del presente convenio en concepto de Dietas las siguientes cantidades: Dieta completa, **VEINTICINCO EUROS** (25,00.-euros) Media Dieta, **TRECE EUROS** (13.-euros). En caso de tener que pernoctar, se percibirán las cantidades que indiquen los justificantes facilitados.

ARTÍCULO 22º.- EXCEDENCIAS

En esta materia las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 46 y concordantes del E.T .

ARTÍCULO 23º.-JUBILACIÓN PARCIAL y FORZOSA.

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

En aras a favorecer la creación de empleo y el relevo general las partes acuerdan la jubilación forzosa del trabajador que alcance la edad ordinaria de jubilación, siempre que cumpla los requisitos fijados en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, cada trabajador jubilado forzosamente será sustituido por un nuevo trabajador de carácter indefinido. Esta obligación de sustitución no será aplicable a las jubilaciones voluntarias.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 24º.- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Se establecen en la empresa cinco grupos profesionales de conformidad con la siguiente clasificación:

GRUPO I: Se incluirán en el mismo aquellos puestos que demanden funciones de Dirección con formación teórica y práctica a nivel de licenciatura o máster. Participa en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las diversas actividades del desenvolvimiento de la empresa.

Los puestos adscritos a este grupo profesional:

DIRECCIÓN GENERAL

DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO

GRUPO II: Integra a aquellos puestos con formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Diplomatura o Formación Profesional Superior. Realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad de su ámbito funcional y aquellas que realizan trabajos de ejecución autónoma, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra y otras personas de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones de otra persona del grupo superior.

Los puestos adscritos a este grupo son:

RESPONSABLE DE ALMACÉN

RESPONSABLE DE RRHH

RESPONSABLE DE SISTEMAS

RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN

RESPONSABLE DE CALIDAD

RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO

RESPONSABLE DE MARKETING

GRUPO III: Funciones con formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Formación Profesional en grado medio. Lleva a cabo funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional. O en ocasiones de varias áreas funcionales. Trabajarán bajo la supervisión de personas de los grupos superiores.

Los puestos adscritos a este grupo son:

JEFATURA ADMINISTRACION

JEFATURA VENTAS

JEFATURA FÁBRICA

GRUPO IV: Funciones con formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Educación Secundaria o Formación Profesional en grado técnico. Funciones que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores, y que, aunque realicen sus tareas bajo instrucciones precisas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Pueden implicar cierta responsabilidad de mando para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Dependerán de personas de los grupos superiores y en la ejecución de sus tareas pueden ser ayudados por otras personas de igual o inferior grupo profesional

Los puestos adscritos a este grupo son:

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ENCARGADO/A
VENDEDOR/A
PROGRAMADOR/A
TECNICO/A 1ª
TECNICO/A 2ª
OFICIAL/A 1ª
OFICIAL/A 2ª

GRUPO V: En este grupo se incluyen las personas que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención y que no necesitan de formación específica.

Los puestos adscritos a este grupo son:

REPARTIDOR/A
AUXILIAR

DEFINICIÓN DE PUESTOS ADSCRITOS A CADA UNO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

DIRECTOR/A GENERAL: Responsable de elaborar, ejecutar y controlar el plan director de la empresa, y responsable de la política general de la misma. Reporta al Consejo de Administración.

DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO: A las órdenes del Director General participan en la elaboración de la política de la empresa, coordinando y responsabilizándose de las actividades de la dirección a su cargo. Contarán con formación superior o experiencia probada.

RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO: Son aquellas personas que, bien dependiendo de una dirección o de la dirección general directamente, serán los responsables del buen funcionamiento de su área de trabajo, contando con formación y/o experiencia práctica suficiente y específica para el buen desarrollo de sus tareas. Así mismo podrán contar con el apoyo de personas de apoyo para llevar a cabo dichas tareas, de las que serán superiores, bien sean encargados, técnicos u oficiales.

JEFE/A DE AREA: Personas que con la titulación adecuada y bajo las órdenes de una dirección o de un o una responsable funciona con autonomía dentro de la sección que rige. Si es necesario contará para ello con el apoyo de encargados, técnicos u oficiales a quién dará instrucciones.

ENCARGADO/A: Persona que con conocimientos técnicos y prácticos adecuados dirige y organiza en función de sus necesidades el trabajo, bien de técnicos o de oficiales y auxiliares. Su trabajo estará bajo la supervisión de un o una responsable o de una jefatura.

VENDEDOR/A: Persona que bajo la supervisión de la jefatura o dirección de su área se encarga de las ventas de la zona asignada, así como de la gestión de sus clientes.

PROGRAMADOR/A: Persona que bajo la supervisión del responsable del departamento y con la formación adecuada para el puesto, realiza las labores encomendadas en materia específica de programación y apoyo informático al resto de la empresa.

TECNICO/A 1ª, OFICIAL/A 1ª: Es la persona que con la titulación adecuada y probada experiencia realiza sus funciones a las órdenes de encargados/as, jefes/as de área o responsables de departamento. Puede tener

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

responsabilidad sobre técnicos/as u oficiales/as de 2ª o auxiliares, llevará a cabo su trabajo con iniciativa, destreza y debida especialización.

TECNICO/A 2ª, OFICIAL/A 2ª: Es la persona que con la titulación adecuada y probada experiencia realiza sus funciones a las órdenes de los técnicos/as u oficiales/as de 1ª. Pudiendo tener responsabilidad sobre los auxiliares.

REPARTIDOR/A: Es la persona que, con los permisos legales en vigor, se encarga de servir la mercancía de la empresa a los clientes con los diferentes medios de transporte que la empresa pone a su disposición.

AUXILIAR: Es la persona que auxilia con sus funciones a los técnicos/as y oficiales/as.

Los grupos y puestos especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellos, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Son asimismo enunciativos los diferentes cometidos señalados a cada puesto ya que, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 del E.T, la movilidad funcional en la empresa no tiene más límite que la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral con respeto a la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 25º.- CONTRATACIÓN

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan incluir a los trabajadores temporales en las acciones de formación profesional que tengan lugar en la empresa a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesional.

En relación a los trabajadores fijos discontinuos, y su orden de llamamiento, ambas partes acuerdan su ordenación (cuando existan) atendiendo a la antigüedad en el puesto para que el que se efectúe el llamamiento.

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

ARTÍCULO 26º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ARTÍCULO 27º.- PERÍODO DE PRUEBA

Las partes establecen un periodo de prueba igual a 2 meses para los grupos I, II y III y de 1 mes para el resto de los grupos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cada una de las partes durante su transcurso.

ARTÍCULO 28.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

ARTÍCULO 29º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

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

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO VII. PÓLIZA DE ACCIDENTES, Y DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 30º.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

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

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

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

ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES

Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

2.-Conocer el balance, la cuenta de resultados y memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad, acciones o participaciones de los documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

3.-Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las cuestiones siguientes:

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

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

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

6.- Ejercer la labor de:

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

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

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

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

- a) Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el caso serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa, o los restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del Contrato por causas tecnológicas o económicas.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

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

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

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

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

CAPÍTULO VIII. VESTUARIO Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 32º.- PRENDAS DE TRABAJO

Se facilitará al personal afectado por este Convenio y que interviene en el proceso productivo, prendas de trabajo adecuadas a las funciones desarrolladas (buzos, pantalones, casacas, chalecos...) , así como los EPIS que aconseje el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que efectúe la empresa, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 33º.- SALUD LABORAL

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

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

La Empresa o entidad en la que delegue, garantizará la formación de los trabajadores, que forma parte del Plan de Prevención, mediante cursos de Salud Laboral sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a su puesto de trabajo.

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

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

Ante la detección de un riesgo grave e inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, ya sea por personal del Servicio de Prevención o por los Delegados de Prevención, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación o de toda la actividad del puesto de trabajo, realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como por escrito, por parte de quien paraliza o de los representantes, si los hubiere, y las medidas de corrección del riesgo así como el conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ARTÍCULO 34º.- COMITÉ DE SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

El Comité de Seguridad y Salud laboral tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de su planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35º.- FALTAS Y CÓDIGO ÉTICO

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente convenio colectivo, así como la infracción del código ético existente en la empresa y aprobado por el Consejo de Administración en sesión celebrada el día 16 de Marzo de 2023.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

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

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1. d) y e) del presente artículo.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

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

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y consumo habitual de sustancias estupefacientes durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- l) El acoso sexual, y el acoso moral.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ARTÍCULO 36º.- SANCIONES

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

1.- Por faltas leves:

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

2.- Por faltas graves:

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

3.- Por faltas muy graves:

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

La prescripción de las faltas será:

- Faltas leves a los 10 días.
- Graves a los 20 días.
 - Muy graves a los 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO X.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RAZÓN DE GUARDA LEGAL, SUCESIÓN DE EMPRESA Y FINIQUITO

ARTÍCULO 37º. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa se abstendrá de cualquier práctica o decisión unilateral que dé en el empleo o cualquier otra condición de trabajo (retribuciones, jornada, etc...) a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español.

FROXA S.A cuenta con un Plan de Igualdad negociado con la representación social de la misma y vigencia de 7 de Marzo de 2022 a 6 de Marzo de 2026. Citado plan incorpora auditoría salarial, protocolo de lucha contra el acoso sexual, propuestas en relación a la violencia de género y medidas de igualdad en las siguientes áreas: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención de acosos sexual y por razón de sexo.

En orden a evitar reiteraciones inútiles, ambas partes acuerdan remitirse a su contenido íntegramente.

ARTÍCULO 38º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RAZÓN DE GUARDA LEGAL.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

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

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

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

ARTÍCULO 40º.- SUCESIÓN DE EMPRESA.

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

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ARTÍCULO 41º.- RECIBO DE FINIQUITO.

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

ARTÍCULO 42º.- TRABAJO A DISTANCIA

Tiene la consideración de trabajo a distancia aquella forma de trabajo que, pudiéndose realizar en los locales de la empresa se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por éste.

Las partes se remiten en esta materia a lo previsto en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia y en el acuerdo escrito en el que la empresa y el trabajador pacten las condiciones del mismo.

La empresa entregará al a representación legal de los trabajadores en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia suscritos y de sus actualizaciones excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal.

ARTÍCULO 43º.- DESCONEXION DIGITAL E INTIMIDAD CON EL ENTORNO DIGITAL.

De conformidad con lo previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, los trabajadores con derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Lo anterior no obstará la obligación de consulta del trabajador de los dispositivos proporcionados por la empresa cuando citada consulta sea precisa en orden a la planificación de la jornada laboral ordinaria.

Los dispositivos puestos a disposición por la empresa para el desarrollo de la actividad laboral, serán de exclusivo uso profesional, encontrándose prohibido su uso para fines particulares, La empresa, podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

ARTÍCULO 44º.- GEOLOCALIZACION Y VIDEOVIGILANCIA

La seguridad del entorno fabril justifica el uso de la video vigilancia a través de cámaras y videocámaras, que se encuentran perfectamente identificadas dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, quedando prohibido su uso en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores. El resultado de estas grabaciones, si objetivara la comisión de un ilícito laboral, podrá ser utilizado con fines disciplinarios.

Siendo FROXA S.A una empresa dedicada al transporte y reparto de producto congelado, sus vehículos se encuentran dotados de sistema de geolocalización en ordena la seguridad de los mismos, así como la de analizar recorridos y mejorar la actuación comercial. Los datos obtenidos durante la jornada laboral ordinaria, podrán ser utilizados con fines disciplinarios si la lectura de los mismos objetivase un incumplimiento contractual por parte del trabajador.

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas partes conciertan que el presente convenio es un todo equilibrado e indivisible. En consecuencia, la modificación, nulidad o anulabilidad de cualesquiera de los apartados del presente convenio conllevará la pérdida de vigencia de la totalidad del articulado, debiendo la comisión negociadora reunirse en el plazo máximo de un mes a fin de acordar un nuevo convenio colectivo en su integridad.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO

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

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

DISPOSICIÓN FINAL.- DERECHO SUPLETORIO

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

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ANEXO I

2021-1%

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL
GRUPO I			
Dirección	1.623,77	75,77	25.256,67
GRUPO II			
Responsable Departamento	1.268,05	75,77	19.929,99
GRUPO III			
Jefatura Departamento	1.090,00	75,77	17.259,24
GRUPO IV			
Encargado/a Departamento	1.036,62	75,77	16.458,54
Adjunto a Responsable Dpto.	1.036,62	75,77	16.458,54
Vendedor/a	1.060,00	75,77	16.809,24
Programador/a	980,25	75,77	15.612,99
Técnico/a 1ª	942,19	75,77	15.042,09
Técnico/a 2ª	922,45	75,77	14.745,99
Oficial 1ª	942,19	75,77	15.042,09
Oficial 2ª	922,45	75,77	14.745,99
GRUPO V			
Repartidor/a	915,00	75,77	14.634,24
Auxiliar	857,21	75,77	13.767,39

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ANEXO II

2022-6%

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL
GRUPO I			
Dirección	1.721,20	75,77	26.727,18
GRUPO II			
Responsable Departamento	1.344,13	75,77	21.071,24
GRUPO III			
Jefatura Departamento	1.155,40	75,77	18.240,24
GRUPO IV			
Encargado/a Departamento	1.098,82	75,77	17.391,50
Adjunto a Responsable Dpto	1.098,82	75,77	17.391,50
Vendedor/a	1.123,60	75,77	17.763,24
Programador/a	1.039,07	75,77	16.495,22
Técnico/a 1ª	998,72	75,77	15.890,06
Técnico/a 2ª	977,80	75,77	15.576,20
Oficial 1ª	998,72	75,77	15.890,06
Oficial 2ª	977,80	75,77	15.576,20
GRUPO V			
Repartidor/a	969,90	75,77	15.457,74
Auxiliar	908,64	75,77	14.538,88

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ANEXO III

2023-4%

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL
GRUPO I			
Dirección	1.790,04	75,77	27.759,90
GRUPO II			
Responsable Departamento	1.397,90	75,77	21.877,71
GRUPO III			
Jefatura Departamento	1.201,62	75,77	18.933,48
GRUPO IV			
Encargado/a Departamento	1.142,77	75,77	18.050,79
Adjunto a Responsable Dpto	1.142,77	75,77	18.050,79
Vendedor/a	1.168,54	75,77	18.437,40
Programador/a	1.080,63	75,77	17.118,65
Técnico/a 1ª	1.038,67	75,77	16.489,29
Técnico/a 2ª	1.016,91	75,77	16.162,87
Oficial 1ª	1.038,67	75,77	16.489,29
Oficial 2ª	1.016,91	75,77	16.162,87
GRUPO V			
Repartidor/a	1.008,70	75,77	16.039,68
Auxiliar	947,39	75,77	15.120,09

MIÉRCOLES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 219

ANEXO IV

2024-4%

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL
GRUPO I			
Dirección	1.861,65	75,77	28.833,93
GRUPO II			
Responsable Departamento	1.453,81	75,77	22.716,45
GRUPO III			
Jefatura Departamento	1.249,68	75,77	19.654,45
GRUPO IV			
Encargado/a Departamento	1.188,48	75,77	18.736,45
Adjunto a Responsable Dpto	1.188,48	75,77	18.736,45
Vendedor/a	1.215,29	75,77	19.138,53
Programador/a	1.123,85	75,77	17.767,03
Técnico/a 1ª	1.080,22	75,77	17.112,50
Técnico/a 2ª	1.057,59	75,77	16.773,02
Oficial 1ª	1.080,22	75,77	17.112,50
Oficial 2ª	1.057,59	75,77	16.773,02
GRUPO V			
Repartidor/a	1.049,04	75,77	16.644,90
Auxiliar	985,29	75,77	15.688,52