

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

5304 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Nutricontrol, S.L.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0130/2021; denominado Nutricontrol, S. L.; código de convenio nº 30104052012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 21/06/2021 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, 21 de julio de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Convenio colectivo de la empresa Nutricontrol, S.L.

Capítulo I

Partes negociadoras

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Nutricontrol, S.L. y, por la parte social, por el representante unitario de los trabajadores democráticamente elegido, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

Capítulo II

Condiciones generales

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa Nutricontrol, S.L., así como las relaciones de trabajo entre la empresa Nutricontrol S.L. (en lo sucesivo, Nutricontrol) y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo 4.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que Nutricontrol, S.L. tiene abierto.

Artículo 4. Ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Nutricontrol, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.

- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.

- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

- El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Nutricontrol, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Nutricontrol.

Artículo 5. Garantías «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

Artículo 6. Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial que corresponda. En

cualquier caso, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha de 1 de enero de 2021 y, si a consecuencia de las nuevas condiciones se devengan diferencias, habrán de ser abonadas antes de diciembre de 2021.

La duración será por cuatro años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 7. Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del Convenio.

Artículo 10. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente en:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 11. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que estará integrada por dos representantes, uno de la Representación Empresarial y otro de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas. Se entenderá agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo señalado para la reunión y emisión de informe, salvo acuerdo expreso y unánime de prórroga.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán -si así lo requieren- acudir a la reunión asistidos de un asesor con voz y sin voto.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen de la misma, en cumplimiento de lo establecido en artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

Artículo 12. Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo.

El presente convenio obliga a las partes incluidas dentro de su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin la empresa se dirigirá por escrito a la Comisión Paritaria, adjuntando la documentación acreditativa de su situación. Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria resolverá en 10 días naturales.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Capítulo III

Jornada laboral, permisos, vacaciones y excedencia

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada laboral para los trabajadores contratados a tiempo completo queda fijada de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo del sector y dentro de la jornada el tiempo de desayuno que será de 20 minutos.

A los trabajadores contratados a tiempo parcial, se les aplicara su reducción porcentual en proporción a la jornada pactada en contrato.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a viernes.

El horario de trabajo será establecido por la Dirección de la Empresa.

Cada departamento de Nutricontrol, de acuerdo con la Dirección de la empresa, podrá establecer un horario particular adaptado a las necesidades propias del departamento.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena, y el día de Nochevieja.

Artículo 14. Distribución irregular de la jornada.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Nutricontrol hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 13% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 24 meses desde que se produzca.

Todo lo anterior, sin perjuicio de los límites reglamentarios establecidos en materia de tiempo de conducción.

Artículo 15. Registro de jornada.

Se acuerda que el registro horario se llevará a cabo mediante un sistema que asegurará la fiabilidad e invariabilidad de los datos que refleje y documente a la entrada y a la salida del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores derivadas de la obligatoriedad del registro de jornada:

- La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como a registrar todas las entradas y salidas que se determinan en este procedimiento.

- Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor de otros trabajadores.

- El trabajador queda obligado a registrar diariamente en los dispositivos establecidos en cada una de las oficinas, reflejando la entrada y salida de cada jornada, de la forma descrita en el presente artículo.

- Consecuentemente, en los casos en que se produzca la salida, y en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá registrar ambos movimientos.

- No existirá obligación de registro, en los casos del personal excluido del ámbito del presente Convenio, mencionados en el artículo 3 del mismo.

- Igualmente, el trabajador queda obligado a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de fichaje y ausencias de fichajes por olvidos.

Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria (o el tiempo de cortesía para la recogida de enseres personales y similares).

Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

- Cuando el trabajador deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.

- Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso (salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte del manager/responsable directo/director del centro, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable.

- En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

Por lo expuesto, queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

Control y verificación del cumplimiento del sistema e incidencias en los marcajes

- Los responsables de cada departamento, de forma periódica y aleatoria, realizarán controles del registro diario de la jornada de los trabajadores, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones del horario de trabajo.

- Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como, por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el responsable de cada departamento, lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

- En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

- Igualmente, en el caso de que los trabajadores observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento del registro horario, notificaran la incidencia al departamento de RRHH.

- La información relativa al registro diario de la jornada será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el tratamiento de datos personales a los que la Empresa tenga acceso a través de los sistemas de control horario, la misma observará todos los requerimientos legales existentes en la materia, y muy especialmente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 16. Vacaciones.

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones, retribuidas según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos de máximo 10 días laborales.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 31 de marzo de cada año, con la posibilidad de poder realizar modificaciones puntuales hasta un mes antes del periodo acordado, sirviendo como principios generales para tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados.

La empresa podrá limitar el disfrute de las vacaciones en el mismo período vacacional de dos trabajadores, con funciones iguales o similares, para evitar el perjuicio funcional y organizativo habitual de la empresa. Dichos trabajadores acordarán entre ellos la distribución del disfrute vacacional.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquiera que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio o uniones de hecho: 15 días naturales.

La convivencia acreditada deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

Los trabajadores que hayan disfrutado del permiso de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarlo a su vez para esa misma unión por matrimonio eclesíástico o civil.

2. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales. Cuando con tal motivo exista desplazamiento, el plazo será de cinco días laborales.

3. Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando exista desplazamiento, el plazo será de cuatro días laborales.

4. Por fallecimiento de tíos y sobrinos: Dos días naturales.

5. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días laborales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborales.

6. Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

7. Dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones, por asuntos propios.

8. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

9. Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

El inicio de los permisos se contabilizará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Finalmente, serán de aplicación las licencias y permisos retribuidos que, aun no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos.

Artículo 18. Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

El reposo domiciliario expedido por un facultativo médico oficial, no supone una baja médica, por tanto, no será retribuido.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médico y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Para la entrega a la empresa de los partes de baja por Incapacidad Temporal (IT) y los partes de confirmación, los trabajadores deberán hacerlo en los tres días siguientes a su expedición por el médico del Servicio Público de Salud.

El parte de alta se entregará a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 19. Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

Para que la situación de excedencia pueda darse el trabajador ha de solicitar dicha situación a la empresa y ésta reconocer tal derecho, así como solicitar el reingreso un mes antes de concluir el periodo de excedencia.

El trabajador excedente voluntario solo conserva un derecho preferente al reingreso, condicionado a la existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

Capítulo IV

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 20. Permiso durante el embarazo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 21. Permiso durante la lactancia.

De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

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.

El trabajador deberá preavisar por escrito al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 22. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambos trabajadores de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo lo demás se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Reducción de la jornada con reducción proporcional de salario.

1) 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. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; libro de familia o certificado de discapacidad y declaración anual de la renta del discapacitado.

2) 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 tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos, la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con quince días de antelación.

3) Si dependen de un mismo trabajador varios familiares que dan derecho a reducir su jornada, las reducciones no se acumulan. Solo se tendrá derecho a una única reducción.

Si hubiera dos o más trabajadores con derecho a reducción de jornada a causa de la misma persona, la empresa podrá limitar que ejerzan el derecho a la vez por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquiera de los casos el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron.

Artículo 24. Permisos con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por

1. 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 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 periodos 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 periodos, 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.

2. 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 periodos 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 periodos, 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.

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.

3. 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.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Capítulo V

De la contratación laboral

Artículo 25. Modalidades de contratación.

1. El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de Nutricontrol.

2. A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

2.A) Contrato por tiempo indefinido:

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial.

2.C) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

2.D) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de estas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas

ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, Nutricontrol podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superar al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

3. La Empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

Artículo 26. Contratos en Prácticas.

El contrato de trabajo en Prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No deberá haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 75% durante el primer año del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

Artículo 27. Período de prueba.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo del sector, podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración será la estipulada en el citado precepto.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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 cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La duración del periodo de prueba no puede ser superior a la del contrato, pero en un contrato temporal podrá ser igual a la duración de este.

Artículo 28. Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Quince días laborales para todo el personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Capítulo VI**Estructura salarial****Artículo 29. Definición de las retribuciones.**

Componen el total de las retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del Convenio.
- b) Plus de convenio.
- c) Antigüedad.
- e) Pluses especiales.

Artículo 30. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajador.

En cualquier caso, el salario de un mes debe abonarse dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente.

Artículo 31. Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

Artículo 32. Incremento salarial.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 33. Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla Salarial» del presente Convenio para cada uno de los grupos y categorías.

Artículo 34. Plus de Convenio.

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en las Tablas Salariales.

Artículo 35. Condiciones de percepción, premios y penalidades.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, devengarán y percibirán el plus de convenio contemplado en el artículo anterior de forma mensual y en todo caso, sin condiciones de percepción.

La cuantía será la indicada en las tablas salariales.

Artículo 36. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, recibirán una percepción por antigüedad en la empresa, consistente en la cuantía indicada en las tablas salariales.

El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento.

Artículo 37. Pluses especiales

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1,4 de la hora ordinaria. La dirección de la empresa, de acuerdo con el trabajador, y de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios, procederá a abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre), equivalentes a una mensualidad de salario base más el plus de convenio establecido, más la antigüedad en el caso de que exista para el trabajador, cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 40. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Los gastos originados por el desplazamiento de un trabajador por necesidad y orden de la empresa serán abonados en su totalidad por la empresa, una vez presentada la correspondiente justificación por los trabajadores.

En el caso de desplazamiento internacional, se acordarán entre empresa y trabajador las condiciones del desplazamiento y el posible abono de un plus diario sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar al trabajador el medio de transporte más adecuado para el viaje.

Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara un vehículo propio, percibirá, además de lo previsto en este convenio, la cantidad máxima a que se hace referencia en el siguiente párrafo.

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Capítulo VII**Condiciones sociales****Artículo 41. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

1. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de ingreso hospitalario y hasta el día del alta hospitalaria.

2. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante –conforme al artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social–.

4. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5. En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

Artículo 42. Seguro indemnización por accidente laboral.

1. La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y

en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 20.000 euros.
- Por declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 20.000 euros.
- Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 20.000 euros.

2. En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros, la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos recaerá en la empresa.

3. La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

4. A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 43. Jubilación.

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 204 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o contradiga.

1. Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2. Jubilación forzosa

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación

establecida legalmente en cada momento y cumplan todos los demás requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador en el mismo u otro grupo profesional.

Capítulo VIII

De la organización del trabajo y la formación

Artículo 44. Organización en el trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

2. Los protocolos de actuación de Nutricontrol se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes Protocolos vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- a) Confidencialidad, normas de uso de los recursos TIC y protección de datos de carácter personal.
- b) Protocolo de actuación frente al Acoso y Riesgos Psicosociales.

Artículo 45. Obligaciones del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 46. Movilidad funcional.

Los trabajadores de Nutricontrol, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, 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.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 47. Formación profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- A. Solicitud por escrito del trabajador.
- B. Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- C. Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Artículo 48. Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa. Que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Capítulo X

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 49. Seguridad y Salud Laboral.

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de

salud laboral que correspondan y sea, adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 50. Vigilancia de la salud.

Todo trabajador tiene derecho a que se le garantice, por parte del empresario, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, el empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo X

Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 51. Régimen disciplinario. Código de conducta laboral.

El código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio.

Artículo 52. Valoración de la falta.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su cumplimentación. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva.

Artículo 53. De las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo éstas meramente enunciativas.

Artículo 54. Faltas leves.

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta cinco ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 55. Faltas graves.

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de más de cinco ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios

o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 56. Faltas muy graves.

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

I. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 57. De las sanciones.

A) Por falta leve:

1. Amonestación por escrito.

B) Por falta grave:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días

C) Por falta muy grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.

2. Despido.

Artículo 58. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI

Para la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 59. Igualdad.

Nutricontrol, en su compromiso por la Igualdad, introduce medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, definiendo como objetivo entre otros, garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de la calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato o partido político.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

La empresa podrá establecer medidas de acción positiva, tales, como establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido por éste y por las leyes que le son de aplicación.

Artículo 60. Respeto por la dignidad y la libertad sexual de las trabajadoras y trabajadores.

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Tal y como define la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tales comportamientos se encuentran tipificados como faltas muy graves en el artículo 56 de este Convenio.

Capítulo XII

Clasificación profesional

Artículo 61. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

1. La clasificación del personal que se consigna en el presente convenio es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de Nutricontrol.

2. Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Al inicio de la relación laboral entre Nutricontrol y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo:

Grupo 1. Departamento Comercial.

Responsable Comercial.

Técnico Comercial Especialista.

Técnico Comercial.

Comercial.

Ayudante Técnico Comercial

Auxiliar Comercial.

Grupo 2. Departamento Marketing y Contenidos.

Responsable Marketing.

Técnico Marketing Especialista.

Técnico Marketing.

Ayudante Técnico Marketing.

Auxiliar Marketing.

Técnico Diseño e Imagen.

Ayudante Técnico Diseño e Imagen.

Auxiliar Diseño e Imagen.

Responsable Contenidos.

Técnico A Contenidos

Técnico B Contenidos

Técnico C Contenidos

Ayudante Técnico Contenidos

Auxiliar Contenidos

Grupo 3. Departamento Ingeniería.

Responsable Técnico.

Técnico Especialista.

Técnico A.

Técnico B.

Técnico C.

Técnico Auxiliar.

Grupo 4. Departamento Programación y Desarrollo.

Responsable Programación.

Técnico Programación Especialista.

Técnico A Programación.

Técnico B Programación.

Técnico C Programación.

Técnico Ayudante Programación.

Técnico Soporte Especialista.

Técnico A Soporte.

Técnico B Soporte.

Técnico C Soporte.

Auxiliar Soporte.

Grupo 5. Departamento Administración.

Responsable Administración.

Técnico Administración.

Experto Administración.

Técnico Ayudante Administración.

Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Grupo 6. Departamento Logística.

Responsable Logística.

Técnico Logística.

Experto Logística.

Ayudante Logística.

Auxiliar Logística.

Grupo 7. Departamento Compras.

Responsable Compras.

Técnico Compras.

Experto Compras.

Ayudante Compras.

Auxiliar Compras.

Grupo 8. Departamento Producción.

Responsable Producción.

Oficial 1.^a

Oficial 1.^a B.

Oficial 2.^a

Oficial 2.^a B

Oficial 3.^a

Auxiliar Producción.

Ayudante Producción.

Peón.

Grupo 9. Departamento Servicio Atención al Cliente (SAC).

Responsable SAC.

Técnico SAC.

Adjunto SAC.

Ayudante SAC.

Grupo 10. Departamento Calidad.

Responsable de Calidad.

Técnico Calidad.

Adjunto Calidad.

Ayudante Calidad.

Artículo 62. Definición de los grupos profesionales

Grupo 1. Comercial

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa. Son trabajadores, con un alto grado de iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana.

Grupo 2. Departamento de Márketing y Contenidos.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento de Marketing. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento.

Grupo 3. Ingeniería.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión y dirección de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo 4. Programación y Desarrollo.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento, tanto en el desarrollo de aplicaciones como del servicio postventa y soporte técnico. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento.

Grupo 5. Administración.

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, desarrollan las funciones propias del Departamento de Administración-Gestión, con un alto grado de conocimientos profesionales, y en un marco de instrucciones precisas y con autonomía dentro del proceso.

Grupo 6. Logística

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento de Logística. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento de Logística.

Grupo 8. Producción

Es el personal que con la formación adecuada y específica realiza funciones y actividades propias del proceso operativo. Este grupo profesional corresponde con los trabajadores directamente vinculados con las operaciones de montaje, instalación y electricidad, asumiendo los diferentes niveles de complejidad existentes.

Grupo 9. SAC.

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, desarrollan las funciones propias del Servicio de Atención al Cliente, con conocimientos específicos sobre la operatividad del departamento y en un marco de instrucciones precisas y con autonomía dentro del proceso.

Grupo 10. Calidad.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento de Calidad. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento.

Artículo 63. Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Disposición adicional primera.

En caso de sucesión o subrogación empresarial, se mantendrán todos los derechos adquiridos por los trabajadores en el presente Convenio salvo aquellos que fueran mejorados en el Convenio de la empresa sucesora y así se convenga expresamente con los representantes de los trabajadores o por pactos individuales.

Disposición adicional segunda.

Se constituye una comisión mixta integrada por un representante de la parte social y uno de la parte empresarial con el objeto de que a lo largo de la vigencia de este convenio colectivo elaboren una propuesta posible de reordenación de las categorías y grupos salariales actualmente existentes.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

Categorías	S. Base	P. Convenio	Pp. Extra	S. Bruto Mes
Grupo1. Comercial				
Responsable Comercial	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Comercial Especialista	1261,57	251,68	252,21	1765,46
Técnico Comercial	1183,30	251,68	239,16	1674,14
Comercial	1064,69	251,68	219,40	1535,77
Ayudante Técnico Comercial	917,87	251,68	194,93	1364,48
Auxiliar Comercial	772,30	251,68	170,66	1194,64
Grupo 2. Marketing y Contenidos				
Responsable Marketing	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Marketing Especialista	1261,57	251,68	252,21	1765,46
Técnico Marketing	1182,30	251,68	239,00	1672,98
Ayudante Técnico Marketing	917,87	251,68	194,93	1364,48
Auxiliar Marketing	804,43	251,68	176,02	1232,13
Técnico Diseño e Imagen	969,96	251,68	203,61	1425,25
Ayudante Técnico Diseño e Imagen	917,87	251,68	194,93	1364,48
Auxiliar Diseño e Imagen	804,43	251,68	176,02	1232,13
Responsable Contenidos	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico A Contenidos	1253,27	251,68	250,83	1755,78
Técnico B Contenidos	1006,52	251,68	209,70	1467,90
Técnico C Contenidos	995,23	251,68	207,82	1454,73
Ayudante Técnico Contenidos	855,99	251,68	184,61	1292,28
Auxiliar Contenidos	804,43	251,68	176,02	1232,13
Grupo 3. Ingeniería				
Responsable Técnico	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Especialista	1253,27	251,68	250,83	1755,78
Técnico A	1182,30	251,68	239,00	1672,98
Técnico B	1006,52	251,68	209,70	1467,90
Técnico C	995,22	251,68	207,82	1454,72
Técnico Auxiliar	804,43	251,68	176,02	1232,13



Grupo 4. Programacion y Desarrollo				
Responsable Programación	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Programación Especialista	1267,98	251,68	253,28	1772,94
Técnico A Programación	1261,57	251,68	252,21	1765,46
Técnico B Programación	1134,45	251,68	231,02	1617,15
Técnico C Programación	1028,31	251,68	213,33	1493,32
Técnico Ayudante Programación	804,43	251,68	176,02	1232,13
Técnico Soporte Especialista	1267,97	251,68	253,28	1772,93
Técnico A Soporte	1253,27	251,68	250,83	1755,78
Técnico B Soporte	1160,59	251,68	235,38	1647,65
Técnico C Soporte	1041,26	251,68	215,49	1508,43
Tecnico Soporte Junior	904,80	251,68	192,75	1349,23
Auxiliar Soporte	804,43	251,68	176,02	1232,13
Grupo 5. Administración				
Responsable Administración	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Administración	1041,26	251,68	215,49	1508,43
Experto Administración	979,75	251,68	205,24	1436,67
Técnico Ayudante Administración	969,96	251,68	203,61	1425,25
Administrativo	804,43	251,68	176,02	1232,13
Auxiliar Administrativo	772,30	251,68	170,66	1194,64
Grupo 6. Logística				
Responsable Logística	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Logística	1041,26	251,68	215,49	1508,43
Experto Logística	979,75	251,68	205,24	1436,67
Auxiliar Logística	969,96	251,68	203,61	1425,25
Ayudante Logística	804,43	251,68	176,02	1232,13
Grupo 7. Compras				
Responsable Compras	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Compras	1041,26	251,68	215,49	1508,43
Experto Compras	979,75	251,68	205,24	1436,67
Ayudante Compras	969,96	251,68	203,61	1425,25
Auxiliar Compras	804,43	251,68	176,02	1232,13



Grupo 8. Producción				
Responsable Producción	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Oficial 1ª	1028,31	251,68	213,33	1493,32
Oficial 1ª B	1020,10	251,68	211,96	1483,74
Oficial 2ª	1011,72	251,68	210,57	1473,97
Oficial 2ª B	996,40	251,68	208,01	1456,09
Oficial 3ª	961,13	251,68	202,14	1414,95
Auxiliar Producción	809,10	251,68	176,80	1237,58
Ayudante Producción	804,43	251,68	176,02	1232,13
Peón	772,30	251,68	170,66	1194,64
Grupo 9. SAC				
Responsable SAC	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico SAC	1041,26	251,68	215,49	1508,43
Adjunto SAC	989,20	251,68	206,81	1447,69
Ayudante SAC	804,43	251,68	176,02	1232,13
Grupo 10. Calidad				
Responsable Calidad	1327,98	251,68	263,28	1842,94
Técnico Calidad	1041,26	251,68	215,49	1508,43
Adjunto Calidad	989,20	251,68	206,81	1447,69
Ayudante Calidad	804,43	251,68	176,02	1232,13

ANEXO II ANTIGÜEDAD: Valor Antigüedad por quinquenios (euros).

Grupo profesional	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
1	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
2	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
3	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
4	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
5	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
6	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
7	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
8	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
9	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
10	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00