



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 18 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S. A. (Centro de Granda), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S. A. (Centro de Granda) (Expediente C-015/2026 Código 33003411011983), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 4 de junio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 18 de junio de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-05247.



CONVENIO COLECTIVO DE CAPSA/CLAS/ASA/, CENTRO DE TRABAJO DE GRANDA (SIERO) **(ACTA DE OTORGAMIENTO)**

En Granda, siendo las 09.30 horas, del día 21 de mayo de 2026, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Granda para las Empresas CAPSA, CLAS-SAT y ASA, que a continuación se relacionan,

Por la Representación Empresarial:

D^a Faustina Martínez Arango
D. Raúl José Menéndez Vega

Por la Representación Social:

D. Javier González López.
D. Óscar Amieva Bayón.
Dña. Mari Fé Rodríguez Álvarez.
D. Juan Carlos Rodríguez Solís.
D. Miguel Angel Díaz García.
D. Adrián González Fernández.
D. Gustavo Barrero Antúnez.

D. Antonio Gonzalo Tomé.
D. Raúl Palacio Vega.
Dña. Agnes Paule Andree Cardouat.
Dña. Olaya Álvarez Arné.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del citado Convenio, por la Representación de la Empresa y la mayoría de la Mesa Negociadora (CCOO, UGT y AECAP), 85%

ACUERDAN:

1º.- Firmar y suscribir el texto del Convenio Colectivo de CAPSA, CLAS y ASA del Centro de Trabajo de Granda (Siero), para los años 2026 a 2029, ambos inclusive, cuya copia se une a la presente acta.

2º.- Autorizar a D. Raúl José Menéndez Vega, para que lleve a cabo el trámite de depósito, registro e inscripción del Convenio, para su posterior publicación en el BOPA, en la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo del Gobierno del Principado de Asturias.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 11.30 horas, extendiéndose la presente acta, que es firmada por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.



CONVENIO COLECTIVO 2026 – 2029

CORPORACIÓN ALIMENTARIA

PEÑASANTA S.A.

CENTRO DE TRABAJO DE GRANDA



- INDICE -

	ACTA DE OTORGAMIENTO	1
ARTICULO	CAPITULO – DENOMINACION ARTICULO	PÁG
	CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
Artículo 1	ÁMBITO PERSONAL	5
Artículo 2	ÁMBITO TERRITORIAL	5
Artículo 3	ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA	5
Artículo 4	REVISIÓN SALARIAL	6
Artículo 5	DIFUSIÓN	7
	CAPITULO II: DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y ORGANIGRAMA	7
Artículo 6	ORGANIZACIÓN	7
Artículo 7	JERARQUÍA Y COORDINACIÓN	7
Artículo 8	ORGANIGRAMA	7
	CAPITULO III: JORNADA DE TRABAJO	7
Artículo 9	JORNADA	7
Artículo 10	CUADRO DE TURNOS Y DESCANSOS	8
Artículo 11	HORAS EXTRAORDINARIAS	9
Artículo 12	CAMBIO DE TURNOS Y DESCANSOS ENTRE EL PERSONAL Y DESCANSO TRABAJADO. CORRETTORNOS	9
Artículo 13	DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA	10
Artículo 14	FIESTAS NAVIDEÑAS	10
Artículo 15	FIESTAS LOCALES	11
Artículo 16	VACACIONES	11
	CAPITULO IV: CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	12
Artículo 17	PERMISOS	12
Artículo 18	PERMISO POR LACTANCIA	13
Artículo 19	EXCEDENCIAS	13
	CAPITULO V: CLASIFICACION PROFESIONAL	13
Artículo 20	NIVELES DE ACCESO Y GRUPOS PROFESIONALES	13
	CAPITULO VI: ASCENSOS E INGRESOS	15
Artículo 21	PROMOCION INTERNA	15
Artículo 22	PROCEDIMIENTO PARA PRUEBAS DE APTITUD	15
Artículo 23	PERÍODO DE ADAPTACIÓN	16
Artículo 24	CAMBIOS DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS Y CAMBIOS DE SECCIÓN	16
Artículo 25	TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL	16
Artículo 26	INGRESOS	16
Artículo 27	PERIODO DE PRUEBA	17
Artículo 28	CONTRATACIÓN	17
	CAPITULO VII: PLANTILLA Y ESCALAFÓN	18
Artículo 29	PLANTILLA ESCALAFÓN	18
Artículo 30	RECLAMACIONES	18



	CAPITULO VIII: SEGURIDAD Y SALUD	18
Artículo 31	SEGURIDAD Y SALUD	18
Artículo 32	DELEGADOS DE PREVENCIÓN	19
Artículo 33	PRENDAS DE TRABAJO	19
Artículo 34	SERVICIO MEDICO	19
Artículo 35	PLAN INTEGRAL SOBRE DROGODEPENDENCIA Y ALCHOLISMO	19
	CAPITULO IX: ACCIÓN SINDICAL	20
Artículo 36	SECCIONES SINDICALES	20
Artículo 37	DELEGADO SINDICAL	20
Artículo 38	COMITÉ DE EMPRESA	21
Artículo 39	CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ SUPRAEMPRESARIAL	23
Artículo 40	ASAMBLEA DE TRABAJADORES	23
	CAPITULO X: BENEFICIOS SOCIALES	23
Artículo 41	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	23
Artículo 42	SEGURO COLECTIVO	23
Artículo 43	PREMIO DE FIDELIDAD Y CONSTANCIA	24
Artículo 44	LAVANDERÍA Y COMEDOR	24
Artículo 45	PREMIO DE NATALIDAD Y NUPCIALIDAD	24
Artículo 46	ACCESO AL MATERIAL EN DESUSO	24
Artículo 47	CESTA DE NAVIDAD	24
Artículo 48	COMPENSACIÓN FLEXIBLE	24
	CAPITULO XI: SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES	25
Artículo 49	SALARIO BASE	25
Artículo 50	PAGAS EXTRAORDINARIAS	25
Artículo 51	COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD	25
Artículo 52	COMPLEMENTOS SALARIALES	25
Artículo 53	DOBLES Y DESCANSOS TRABAJADOS	26
Artículo 54	HORAS EXTRAORDINARIAS	26
Artículo 55	INCAPACIDAD TEMPORAL	26
Artículo 56	COBRO DE NOMINA	26
	CAPITULO XII: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA	27
Artículo 57	MOVILIDAD FUNCIONAL	27
Artículo 58	MOVILIDAD GEOGRÁFICA	27
	CAPITULO XIII: PROCEDIMIENTOS DE DESVINCULACIONES LABORALES	29
Artículo 59	DESVINCULACIONES LABORALES	29
Artículo 60	ADAPTACION PLANTILLAS	30
Artículo 61	DESPIDO DISCIPLINARIO	31



	CAPITULO XIV: SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	31
Artículo 62	PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO	31
Artículo 63	COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO	31
Artículo 64	SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS-(SASEC)	31
	CAPITULO XV: FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA	32
Artículo 65	FORMACIÓN CONTINUA-	32
	DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA	33
	DISPOSICIONES TRANSITORIAS	33
	DISPOSICIONES FINALES	34
	TABLA SALARIAL 2026 (PROVISIONAL)	35
	ANEXOS	36 a 42

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo (con las particularidades recogidas en el Anexo IV para el personal PLD) afecta a toda la plantilla vinculada mediante relación laboral con las empresas CLAS-SAT en todos sus centros del Principado de Asturias, así como a CAPSA y ASA afectos al centro de Granda (Siero), que preste sus servicios a las mismas en la actualidad o en el futuro, independientemente de la modalidad de contratación utilizada.

Así mismo, será de aplicación a cualquier otra que haya sido creada o se cree en el futuro participada por CLAS- SAT o CAPSA en el ámbito de Granda y que tenga relación directa o indirecta con el desarrollo del objeto social de ambas (p.e. empresa de adquisición, comercialización, distribución y exportación de todo tipo de productos lácteos y sus derivados y en general de productos de alimentación).

Quedan expresamente excluidos:

- a) El personal comprendido en el artículo primero tres, c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal que pueda considerarse como incluido en el artículo segundo, uno, a) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los puestos de Director General, Subdirector General, Director, Subdirector y Gerente.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas que se relacionan y a las personas que presten servicios a las mismas, provenientes de CENTRAL LECHERA ASTURIANA SAT 471, y a las que con posterioridad hayan ingresado o ingresen de nuevo en cualquiera de dichas empresas o provengan de cualquier empresa del grupo, salvo que disfruten de mejores condiciones globalmente que las de este Convenio.

La relación de empresas es la siguiente:

CLAS-SAT 471.-Todos los centros ubicados en el Principado de Asturias.
CAPSA y ASA, Centro de trabajo de Granda.

De igual modo, las personas de cualquiera de las citadas empresas del grupo afectadas por este Convenio Colectivo, que presten en la actualidad o en el futuro sus servicios fuera del ámbito territorial del mismo podrán, si lo desean, acogerse a las condiciones pactadas en este Convenio, pudiendo acomodar las condiciones de trabajo específicas (ropa de trabajo, horario y comisiones de ventas) mediante pacto con la Empresa.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El período de vigencia de este Convenio es desde el 1 de Enero de 2026 hasta el 31 de Diciembre del 2029. No obstante, el contenido íntegro del mismo permanecerá en vigor mientras no sea sustituido mediante negociación colectiva por otro.

Su aplicación será inmediata a la firma del mismo, sea cual fuera la fecha de su publicación en el B.O.P.A. El presente Convenio Colectivo, se entenderá prorrogado de año en año, si por cualquiera de las partes no mediara denuncia expresa antes de la fecha de su vencimiento.

Artículo 4.- REVISIÓN SALARIAL

Retribución conceptos fijos

- A) Año 2026: el incremento salarial será del 3%, sobre todos los conceptos económicos del año anterior (a excepción de la antigüedad).
- B) Año 2027: el incremento salarial será del 3%, sobre todos los conceptos económicos del año anterior (a excepción de la antigüedad).
- C) Año 2028: el incremento salarial será del 3%, sobre todos los conceptos económicos del año anterior (a excepción de la antigüedad).

Para los años 2026, 2027 y 2028 se garantiza un deslizamiento por IPC de hasta el 1,25% anual que operaría:

- hasta el 1% si el IPC supera la revisión acordada inicialmente del 3% y
- hasta un 0,25% más, si el IPC supera el incremento inicial y el deslizamiento anterior, siendo de aplicación si la Empresa cumple sus objetivos presupuestarios.

- D) Año 2029: el incremento salarial será del 2,75%, sobre todos los conceptos económicos del año anterior (a excepción de la antigüedad). Se garantiza un deslizamiento por IPC de hasta el 1% anual en caso de que supere la revisión inicialmente acordada (2,75%).

Para cada año de vigencia (2026-2029), una vez conocido el IPC real y si resultan de aplicación los deslizamientos acordados, se abonarán los atrasos correspondientes a cada anualidad y se actualizarán las tablas salariales con el incremento final que resulte.

En el supuesto de que el IPC acumulado durante la vigencia del convenio sea superior a los incrementos acordados (inicial más deslizamientos aplicados), se garantiza la aplicación de hasta un 1% más en tabla salarial del año 2030 (sin pago de atrasos), si la Empresa cumple sus objetivos presupuestarios.

Para todos los años, el precio de la antigüedad permanecerá con los importes de tabla definitiva 2015.

Retribución variable no consolidable

Se establece para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, un plus variable anual no consolidable por importe de 350 euros brutos anuales, que compensará la contribución de la plantilla a la consecución de los objetivos empresariales contenidos en el Presupuesto anual operativo (POA), a la mejora de la eficiencia y competitividad y que se articula (como un pacto vinculante integral) a través de tres bloques:

- 1/3 se vinculará al resultado neto de la Empresa aplicando el escalado de consecución que figura en el anexo a la tabla salarial (75% - 125%).
- 1/3, se vinculará a la reducción del absentismo en operaciones (producción, logística y calidad), sin computar maternidad, paternidad y REL: reducción respecto del año anterior de 2 puntos en 2026, 1 punto en 2027, 0,5 puntos en 2028 y 0,5 puntos en 2029.
- 1/3, se vinculará a Evaluación de desempeño individual objetivable, que se documentará en el formulario establecido al efecto y que considerará los siguientes indicadores:
 - compromiso y actitud
 - conocimiento y aprendizaje
 - cumplimiento de normas de la empresa.



El formulario que se empleará para realizar la evaluación será comunicado al Comité de empresa.

Artículo 5.- DIFUSIÓN

La Empresa pondrá a disposición de la plantilla ejemplares del presente Convenio Colectivo en el plazo aproximado de un mes desde su firma.

CAPITULO II: DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y ORGANIGRAMA

Artículo 6.- ORGANIZACIÓN

Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a las personas y a sus representantes por la normativa vigente.

Artículo 7.- JERARQUÍA Y COORDINACIÓN

Todo el personal de las empresas, a las que afecta este Convenio Colectivo, atenderá en su trabajo las órdenes e instrucciones de sus superiores siguiendo el orden jerárquico de su organigrama y, en su defecto, el general de las empresas.

Artículo 8.- ORGANIGRAMA

A fin de que la plantilla conozca en todo momento las jerarquías de las empresas y sus secciones, desde la entrada en vigor de este Convenio, la Dirección publicará en lugar bien visible el organigrama funcional actualizado de las empresas y en cada sección el suyo propio, actualizándose cada vez que haya cambios en los mismos.

CAPITULO III: JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9. – JORNADA

Para el año 2026, a efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de mil setecientas sesenta horas, en jornadas completas de ocho horas no susceptible de aumento o disminución.

De acuerdo con la legislación la citada jornada ordinaria puede ser reducida.

El tiempo de prestación, se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona se encuentre en su puesto de trabajo.

La prestación del trabajo podrá efectuarse en jornada continuada, partida o a turnos, según la organización y necesidades de cada sección de la Empresa, respetando en los casos de turno con trabajo en domingos y/o festivos el límite máximo de horas anuales que señala el párrafo primero del presente artículo, aunque suponga una distribución irregular de los períodos de descanso y trabajo que contempla el último punto del apartado uno del artículo treinta y siete del vigente Estatuto de los Trabajadores.

A partir del año 2027, a efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de mil setecientas cuarenta y cuatro horas, en jornadas completas de ocho horas no susceptible de aumento o

disminución. Para el personal a turnos, los dos días menos de jornada anual, pasarán a ser considerados descansos dentro del ciclo de calendario.

Para disfrutar los días de reducción de jornada, sin perjuicio de lo que pueda acordarse temporalmente a modo de prueba, o decidirse posteriormente en la comisión de calendarios que se cree, la norma general será que se pondrá de acuerdo la persona con el mando respectivo a efectos de organización del trabajo y dentro del año natural. Si por cualquier circunstancia no se hubieran concedido dentro del año natural deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del primer trimestre del año siguiente.

De los denominados días de reducción de jornada cada persona podrá disponer de dos días al año, cuando lo considere oportuno, preavisando al mando con un mínimo de 24 horas.

En las secciones donde hay pacto entre la Empresa y el Comité para disfrutarlos inversamente a las vacaciones, este será respetado. Este acuerdo queda abierto para que, a propuesta del Comité, se puedan acoger al mismo todas las secciones que lo deseen.

El horario general de la plantilla de administrativos y técnicos, en jornada partida, es el siguiente:

- Lunes a jueves de 8 a 17 horas, con una hora intermedia para la comida.
- Viernes y día previo a festivo: de 7 a 15 horas de jornada continua.
- Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de 7 a 15 horas en jornada continua.

El horario continuado acordado se desarrollará sin perjuicio de la adecuada organización del área/departamento para la atención de los clientes/fábricas.

En caso de que la organización del trabajo en el área/departamento precise la prestación de servicios en el horario general la víspera de un festivo, la persona/s que deban atenderlo podrán, de acuerdo con su mando, realizar la jornada continuada otro día durante el año natural.

Se establece flexibilidad en el horario de entrada entre las 08.00 y las 09.30 horas, con una hora para la comida, y la salida a partir de las 17.00 horas en función del horario de entrada (una vez realizada la jornada de trabajo).

Esta flexibilidad de una hora y media diaria se aplicará igualmente en la jornada de verano.

Voluntariamente se podrá realizar la comida en 45 minutos o entrar a las 07.45 horas (de lunes a jueves), acumulando los 15 minutos para descontar una hora de trabajo al inicio del viernes (trabajando de 08.00 a 15.00 horas).

Las excepciones al mismo serán negociadas con el Comité de Empresa.

Artículo 10.- CUADRO DE TURNOS Y DESCANSOS

Antes del 7 de diciembre de cada año, la Empresa publicará los cuadros de turnos y descansos del año natural siguiente para toda la plantilla sujeta a este régimen de trabajo, sin que se pueda contemplar menos de un descanso semanal, ocho mensuales y veintisiete trimestrales, ni el trabajo de dos domingos seguidos.

Se regulariza cada cambio de calendario de trabajo, se abona como doble y un plus dominical el exceso sobre el cómputo de descanso o como descanso trabajado, siendo opcional para la persona. En caso contrario, se recuperaría el exceso de días descansados pero percibiendo el plus correspondiente a cambio de fecha de descanso.

Cuando haya excedente de plantilla en una sección, y se pacte que salgan personas de la misma, se aplica el criterio de antigüedad en el centro de trabajo de Granda.

En la confección de los calendarios, se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

1. Su vigencia es de un año natural.

2. La estructura secuencial de turnos de trabajo y descansos se repetirá cíclicamente. Será igual para todas las personas, independientemente de la casilla donde estén ubicadas y todas tendrán las mismas presencias en mañanas, tardes, noches, sábados y domingos.

En caso de que por necesidades productivas, comerciales o de adquisición de materia prima la Empresa se viese en la necesidad de efectuar cambios de calendario en alguna sección, serán negociados con el Comité de Empresa.

Las secciones que soliciten calendario biológico, éste será negociado con el Comité de Empresa.

Para la confección de los calendarios, se tendrá en cuenta el Laudo Arbitral, que figura como anexo al presente Convenio Colectivo (Boletín Oficial del Principado de Asturias n.º 277 de 28 de noviembre de 2007).

Artículo 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se reducirán al mínimo imprescindible, quedando solamente las dedicadas a reparar o prevenir siniestros o averías urgentes y mantener la producción obligada cuando se den los supuestos anteriores. Respetando no exceder el tope máximo de dieciséis horas mensuales y de cincuenta y dos anuales. La empresa distribuirá equitativamente su realización. De exceder de este tope, se negociará con el Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

Artículo 12.- CAMBIO DE TURNOS Y DESCANSOS ENTRE EL PERSONAL Y DESCANSO TRABAJADO. CORRETURNOS.

Cambio de turno: Toda persona, que desee cambiar el turno de trabajo deberá hacer la pertinente solicitud con indicación de la persona sustituida, turnos a cambiar y conformidad de la otra persona. Se presentará con una antelación mínima de dos días, salvo causa urgente. Se concederá siempre que la razón expuesta se considere causa suficiente a juicio del superior inmediato.

Cuando sea solicitado por la persona un cambio de descanso, se seguirá el mismo proceso que para el cambio de turno.

Organización del trabajo/Flexibilidad: Si por necesidades del proceso productivo, demanda de pedidos, ausencias sobrevenidas, fuera necesario cambiar de turno o trabajar en un día de descanso, la Empresa, con previo aviso y con la compensación que se detalla a continuación, acudirá preferentemente y con un criterio equitativo a personal voluntario, en caso de que no existan voluntarios, se seguirá una lista con turno obligatorio y rotativo para todo el personal de la sección.

Para el caso en que la Empresa utilice estas medidas, se permitirá a la persona trabajadora el cambio voluntario de turno con menos de 12 horas de descanso, para posibilitar que pueda retornar a su línea de calendario tras el cambio solicitado por la Empresa.

El descanso trabajado, será compensado a elección del trabajador en el año 2026 de la siguiente forma y para el resto de los años de vigencia del Convenio según las tablas salariales:

- a) Plus de 113,87 € + 1 día de descanso
- b) Plus de 79,70 € + 1,5 días de descanso

Al descanso trabajado coincidente con sábado, domingo o festivo, se le añadirá el plus previsto para este tipo de días.

El descanso generado, se disfrutará por días completos en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se genere. Si se llegara al 31 de diciembre, del año en el que se produjera el descanso trabajado, con una fracción pendiente de disfrute ésta se compensará con un día de descanso dentro de los dos primeros meses del año siguiente.

Los días generados por descansos trabajados no podrán ser compensados económicamente.

Los descansos generados por cambio de descanso no deben ocasionar mermas en el estudio de plantillas desglosadas por secciones.

Corretornos BDE

Para atender las necesidades temporales que se produzcan, desde la firma del convenio el personal con contrato eventual de la BDE (quedan excluidas las personas con reducción de jornada), desempeñará sus funciones bajo la figura de corretornos:

1.- La persona conocerá los turnos de trabajo de la siguiente semana el viernes inmediato anterior, percibiendo un complemento de 180 euros brutos mensuales o 45 euros brutos semanales.

2.- Si la organización del trabajo y el volumen de absentismo lo aconseja, la persona seguirá la línea de calendario que el mando le asigne para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, sin que ello impida o limite la flexibilidad necesaria por parte del trabajador en caso de ausencias sobrevenidas que su mando le solicite atender, informando de ello al comité de empresa.

Este personal desempeñará sus funciones de conformidad a esta regulación hasta que se generen posiciones fijas, las cuales serán ocupadas por estos trabajadores de acuerdo con su perfil profesional y experiencia.

Artículo 13.- DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

Se establece un descanso de quince minutos para el personal a jornada partida en concepto de “bocadillo” que será disfrutado registrando los oportunos fichajes. Este descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará de modo que no permanezca desasistido el departamento.

Toda persona cuyo turno sea en jornada continuada, dispondrá de treinta minutos de descanso para bocadillo que se computara como trabajo efectivo y que será disfrutado registrando los oportunos fichajes.

El personal, que realice un doble disfrutara de una hora de descanso entre turno y turno, computándose como jornada efectiva de trabajo y abonándose el vale de comedor o el importe del desayuno, comida o cena en su defecto.

En aquellos casos en los cuales se produzca una prolongación de la jornada diaria sin llegar a ser doble y coincida con la hora de las comidas principales se tendrá derecho a una hora para realizarla, considerándose también como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 14.- FIESTAS NAVIDEÑAS

Los días 24 y 31 de Diciembre, el segundo turno será de 14 a 19 y no trabajará el tercer turno, que se considerará a todos los efectos como descanso a cómputo anual.

Los días 1 de Enero y 25 de Diciembre serán de descanso para todo el personal. Se incluirán como tales en los calendarios laborales de trabajo. Sin embargo, se realizarán por quien corresponda las labores imprescindibles de Mantenimiento, Recepción, Tratamiento y Portería.

Al personal, que trabaje en las fechas indicadas, en el párrafo anterior, se les abonará el plus de fiestas navideñas, y se le asignará día y medio de descanso.

Para quienes las noches de los días 24 y 31 de Diciembre fuesen laborables, según su calendario de trabajo y descansen de acuerdo con el presente artículo, deberán recuperar la fecha o fechas no trabajadas.

Los cambios de descanso que se produzcan por la aplicación de este artículo no devengarán prima por ese concepto.

Artículo 15. – FIESTAS LOCALES

Serán fiestas locales en Granda las del Municipio de Oviedo y en el resto de los centros de trabajo, las del Municipio en que estén ubicados.

Los vendedores cuyas labores se desarrollen fuera de la población en la que se ubica su centro de trabajo disfrutarán de las fiestas del Municipio en el que más incida su ruta a propuesta del vendedor y decisión de la Empresa

El número de festivos anuales a todos los efectos será de catorce. El personal con calendario de desarrollo cíclico en el que se consideren trece festivos disfrutará el restante de acuerdo con la organización de su propia sección. El personal con jornada de lunes a viernes disfrutará los festivos coincidentes en sábado de acuerdo con su jefe respectivo.

Artículo 16.- VACACIONES

Todo el personal disfrutará anualmente de treinta días naturales retribuidos de vacaciones o la parte proporcional de alta en la Empresa (no sustituibles por compensación económica). En las secciones que así lo acuerden por mayoría simple, podrán ser elegidas en dos fracciones de 15 días, respetando las premisas organizativas y ajustando los descansos resultantes a la jornada anual en el calendario de trabajo.

En las secciones donde se disfruten por meses completos, podrán ser fraccionadas de común acuerdo por los trabajadores del mismo grupo homogéneo preavisando al Jefe de Sección con 15 días mínimo de antelación.

Independientemente de la fórmula elegida, los trabajadores podrán intercambiar entre sí las vacaciones elegidas, respetando las premisas organizativas y ajustando por el mando los descansos resultantes a la jornada anual en el calendario de trabajo.

En las secciones con calendarios de trabajo de desarrollo anual el número de descansos computables sean nueve.

Para las personas de oficina de servicios centrales, los días de vacaciones anuales, se disfrutarán por días laborables (22 días en el año o parte proporcional) siempre que no se perjudique la organización del trabajo y previa autorización del mando.

El personal con jornada de lunes a viernes las iniciará preferentemente en lunes y en ningún caso en festivo. Cada persona conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Se continuarán aplicando los turnos rotativos en todas las secciones, prolongándose los actualmente en vigor. El personal trasladado a otra sección, se incorporará al cuadro de la nueva conservando la letra de su sección de origen, integrándose en el cuadro correspondiente al año siguiente en la última posición de los que tuvieran su misma letra o al final del cuadro si ésta no existiese.

A partir de este momento y al igual que en las secciones donde se produzca reducción de plantilla, este cuadro tendrá carácter transitorio.

A continuación, se procederá a confeccionar el cuadro definitivo que corresponda a la plantilla ajustada y, por el orden establecido en el citado cuadro transitorio, cada persona elegirá nueva letra en el cuadro definitivo, con lo que quedará establecido el nuevo orden de elección de las vacaciones.

Si al comienzo de las vacaciones la persona estuviere de baja por enfermedad o accidente deberá incorporarse al trabajo en la fecha prevista como fin de las mismas o cuando le den el alta médica. En estos casos las disfrutará antes del 31 de marzo del año siguiente.

Los cuadros de vacaciones contemplarán que, en los meses de verano, no disfruten las vacaciones menos personas que en los demás meses.

Si durante las vacaciones la persona quedase de baja no computarán como días de vacaciones los de la baja, pero deberá incorporarse al trabajo en la fecha inicialmente indicada o cuando le den el alta. En este caso se disfrutará antes del 31 de Marzo del año siguiente. Si la persona cambiara de sección voluntariamente se acoplará al cuadro de la nueva sección. Si fuese la Empresa la que hiciese el cambio de sección respetará el cuadro de la sección de procedencia de la persona en el año de su incorporación. Se podrán añadir las vacaciones anuales al periodo de baja maternal/paternal aunque sea más allá del año natural y/o 31 de marzo del año siguiente.

CAPITULO IV: CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 17. – PERMISOS

La persona, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial, cuyo inicio será el primer día laborable y su duración estará vinculada a la acreditación de que persiste el hecho causante que justifica el permiso, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho debidamente acreditada mediante el correspondiente Certificado expedido por el Registro de parejas de hecho entre personas de igual o distinto sexo.
- 2.- Tres días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijos si desaparece el actual permiso de paternidad.
- 3.- Cinco días laborables (según calendario de cada trabajador) por accidente o enfermedad grave; hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 4.- Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada o hijo. Tres días naturales por la misma causa por padres, hermanos, abuelos y nietos.
- 5.- Un día natural por fallecimiento de sobrinos, tíos carnales y políticos.

Los parentescos recogidos en los apartados 3), 4), 5) y 6) del presente artículo, se entienden tanto por consanguinidad como afinidad. Se entenderá que existe parentesco por afinidad en el caso de uniones de hecho. Si el fallecimiento tuviese lugar en distinta provincia a la residencia de la persona, la licencia se ampliará a dos días naturales más.

- 6.- Un día en caso de operación quirúrgica sin hospitalización y sin reposo del cónyuge o hijos.
- 7.- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 8.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período

determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona, 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.

9.- En el caso de fallecimiento de una persona en accidente de trabajo o como consecuencia de éste, la Empresa, a petición del Comité de Empresa y en el turno de trabajo que coincida con la hora del sepelio, establecerá los servicios mínimos indispensables que garanticen la recogida y almacenamiento de la leche, considerándose el turno para los demás como un permiso retribuido.

10.- Por el tiempo indispensable para asistencia del empleado/a a los servicios públicos de salud para consulta médica, cuando no sea posible establecer la cita fuera del horario laboral, con justificación y preaviso al mando.

11.- Asistencia a urgencias sin ingreso hospitalario de cónyuge o hijos: el tiempo indispensable siempre que sea coincidente con el horario laboral. Aportando justificante posterior con indicación de fechas y horarios.

12.- Tres días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijos únicamente para el caso en que no se reúna el periodo de carencia para la percepción de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 18. – PERMISO POR LACTANCIA

El permiso por lactancia, previsto en el art. 37.4 ET, por tener un hijo menor de 9 meses se podrá disfrutar en la modalidad de una hora de permiso diaria, durante el transcurso de la jornada, o bien, mediante la reducción en media hora de la jornada laboral, al inicio y al final de la jornada diaria.

Podrán acumular las horas de lactancia en días a razón de 1 hora por día.

Artículo 19. – EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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. En este supuesto la reserva de puesto será por un plazo de 18 meses.

Se establece una excedencia en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo/a con reserva del puesto de trabajo y una duración mínima de quince días y máxima de tres meses.

CAPITULO V: CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 20. – NIVELES DE ACCESO Y GRUPOS PROFESIONALES

NIVELES DE ACCESO:

Los niveles de Acceso A, B, C y D, serán de 12 meses de duración en cada nivel computando todos los contratos, que constituyen el itinerario obligatorio que debe seguir toda la persona que se incorpore a la Empresa con independencia del puesto que ocupe y sección a la que esté adscrita, al objeto de que adquiera mayor conocimiento de los procesos, experiencia y polivalencia, excepción hecha de aquellos puestos que deban ser cubiertos mediante promoción.

Concluido el itinerario anterior, pasarán automáticamente al grupo profesional que corresponda a su ámbito de actividad sin menoscabo al derecho de promoción interna que se regula en el artº 21.

Para poder optar a un puesto de promoción interna, se debe haber alcanzado 9 meses de antigüedad, (además de cumplir con los criterios que se fijan en cada promoción).

En caso de promoción a un grupo profesional superior, se establece un período de adaptación al nuevo puesto de doce meses con una retribución equivalente al 90% del salario del nuevo grupo profesional.

La retribución anual de los niveles de acceso será la recogida en la tabla salarial para cada año.

GRUPOS PROFESIONALES:

El sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, fruto de la agrupación de las anteriores categorías profesionales y en el que se encuadran las personas trabajadoras a través de la conjunta ponderación de los factores de conocimientos, titulación y experiencia, iniciativa, autonomía, complejidad, mando, responsabilidad e impacto; fue acordado en fecha 04 de julio de 2023 y posteriormente publicado en el BOPA núm. 140 de 21-VII-2023 por resolución de 11 de julio de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, texto al que nos remitimos íntegramente, comprende los siguientes grupos y niveles profesionales:

GRUPO PROF.	NIVEL	NIVEL PROFESIONAL
PLD TECNICOS Y DIRECTIVOS	8	EQUIPO DIRECTIVO
		JEFE DE SECCION
		TECNICO PLD
TECNICOS OPERACIONALES	7	TÉCNICOS DIPLOMADOS
		MANDO INTERMEDIO INSTALACIONES
MANDOS INTERMEDIOS OPERACIONALES	6	ENCARGADOS
ADMINISTRATIVOS	5	ADMINISTRATIVO NIVEL 1
		ADMINISTRATIVO NIVEL 2
OFICIALES	4	OFICIAL NIVEL 1
		OFICIAL NIVEL 2
ESPECIALISTAS	3	ESPECIALISTA
COMERCIALES	2	COMERCIAL
NIVELES DE ACCESO	1	NIVEL D
		NIVEL C
		NIVEL B
		NIVEL A

CAPITULO VI: ASCENSOS E INGRESOS

Artículo 21. – PROMOCION INTERNA

Los Puestos de Libre Designación -PLD- se regulan en el Anexo IV. No obstante, del proceso de selección que la Empresa abra para la contratación de PLD en posiciones cuyas funciones sean asimilables al nivel profesional de TECNICO PLD, se informará a la plantilla a fin de que los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos y condiciones exigidas en cada caso para la cobertura de esos puestos puedan participar, si están interesados, en el proceso selectivo.

En todos aquellos puestos de trabajo, que no sean de libre designación, se dará prioridad al personal de plantilla mediante la convocatoria de pruebas de aptitud.

Para los puestos que no sean de libre designación, y solo en el caso de que los aspirantes de plantilla no alcancen el nivel mínimo exigido, se recurrirá a personal de nuevo ingreso, que se regirá por las normas del artículo 26

Artículo 22.- PROCEDIMIENTO PARA PRUEBAS DE APTITUD

Para cubrir las plazas a las que pueda optar personal de plantilla (a excepción de los puestos PLD), se procederá a la constitución de una Comisión Paritaria de Selección, compuesta por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de Empresa, que actuarán en el proceso basándose en los siguientes principios:

- A) Análisis de las plazas a cubrir, características del puesto de trabajo, requisitos y tipo de pruebas a realizar (Psicotécnico, Teórico, Práctico, etc.).
- B) Criterios de clasificación:
 - 1. Derecho preferencial del artículo 41.
 - 2. Todos los aspirantes a plaza recibirán dos décimas de puntuación por cada 10 horas o fracción de formación impartida por la Empresa, con un máximo de 2 puntos.
 - 3. Todos los aspirantes de plantilla que opten a una plaza tendrán como derecho adquirido dos décimas por quinquenio de antigüedad cumplido.
 - 4. Los aspirantes de la propia sección percibirán una décima por año trabajado en ella con un máximo de 2 puntos.
 - 5. Las primas de puntuación recogidas en los puntos 3 y 4 son incompatibles, pudiendo elegir el trabajador una de ellas.
 - 6. En caso de igualdad, se dará preferencia al de mayor antigüedad en el centro de trabajo o al de más edad, por este orden
- C) Publicación de las vacantes. Se especificarán los puestos de trabajo a cubrir, requisitos, grupo profesional que le corresponde, tipos de pruebas que se van a realizar y/o materias sobre las que se va a examinar.
- D) El período de inscripciones será de ocho días hábiles.
- E) A continuación se publicará la relación de candidatos inscritos y el lugar, día y hora en que se efectuarán las pruebas.
- F) La Comisión Paritaria de Selección estará presente en todo el proceso y se encargará de que se dé publicidad de las puntuaciones de quienes hayan superado el nivel mínimo exigido y del criterio definitivo de asignación de las vacantes.

- G) Ninguna plaza vacante puede ser cubierta provisionalmente, excepto en el supuesto de Incapacidad Temporal. Cualquiera de los examinados podrá solicitar a la Comisión Paritaria de Selección la verificación de sus pruebas.

Preparación profesional individual. Si una persona deseara formarse para ocupar un puesto de grupo superior elevará solicitud a la Dirección de la Empresa, quien la atenderá, facilitándola en lo posible de acuerdo con las necesidades de organización de la Empresa; bien entendido que este trabajo de formación no dará derecho por sí solo al ascenso de grupo, que deberá pasar por el anuncio de vacante y aprobación de las pruebas pertinentes por el tribunal formado al efecto.

Artículo 23.- PERÍODO DE ADAPTACIÓN

Toda persona promocionada para ocupar un puesto de trabajo, independientemente del sistema con que se haya cubierto la vacante, estará sometido a un período de adaptación igual al “período de prueba” que se establece en este Convenio para el personal de nuevo ingreso.

Si durante el período de adaptación no es declarado apto ante la misma Comisión Paritaria de Selección o si la propia persona lo solicitara será reintegrado automáticamente al puesto de procedencia, volviendo a disfrutar de todos los derechos de este puesto, no los de aquél al que se le ha promocionado.

En caso de que alguna persona no supere el período de adaptación ocupará su lugar el siguiente clasificado en las pruebas de aptitud, teniendo a estos efectos un año de vigencia los resultados de los exámenes.

Superado el período de adaptación, la persona pasará a disfrutar automáticamente de todos los derechos de la categoría a la que promociona.

Artículo 24. - CAMBIOS DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS Y CAMBIOS DE SECCIÓN

Cuando en algún puesto de trabajo se produzcan ampliaciones o modificaciones de algunas de sus funciones o se estime que le corresponde una categoría superior no se considerará como una vacante, sino que será ocupado automáticamente por su titular, previa la preparación oportuna. De todo ello se informará al Comité de Empresa.

Respecto de los posibles cambios de sección, se valorarán las solicitudes ya realizadas por los trabajadores y futuras que puedan tener lugar, cuando se presente una oportunidad y los movimientos que se precise realizar encajen organizativamente y por su perfil. No será vinculante para la Empresa la mera solicitud de cambio de sección, pero si se tendrá en cuenta la fecha de solicitud en caso de que haya dos personas de igual perfil profesional y experiencia en el puesto.

Artículo 25.- TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL

Si surgieran trabajos de superior grupo profesional, por un plazo superior a tres meses continuados, y no fuese como consecuencia de ausencia por I.T. del titular del puesto se procederá a realizar las pruebas de aptitud pertinentes para cubrir dicho puesto, pero restringidas a la plantilla de la propia sección.

Mensualmente la Empresa informará, por escrito, al Comité de Empresa, sobre el personal y el motivo por el que están realizando trabajos de superior grupo profesional.

Artículo 26.- INGRESOS

Para cubrir las plazas a las que pueda optar personal de nuevo ingreso, que no sean de libre designación, la Comisión Paritaria de Selección se responsabilizará del proceso y actuará según los siguientes principios:

- A) La Empresa facilitará, durante el cuarto trimestre de cada año, la base de datos de la Dirección de Personas y Desarrollo con las solicitudes de empleo por especialidades y orden de recepción, así como la relación de puestos a cubrir para el año natural siguiente.
- B) Se clasificarán todas las solicitudes recibidas, durante el período que la Comisión determine, para los diferentes puestos que se acuerden.
- C) La Comisión Paritaria de Selección seleccionará de la base de datos el número adecuado de candidatos para cada puesto.
- D) Se analizará la plaza a cubrir, las características del puesto, categoría, tipo de contrato, requisitos, clase de pruebas, sistema de puntuaciones, lugar, fecha y hora de las pruebas.
- E) Los hijos de personas integrantes de la plantilla y de socios, en función de su especial vinculación con la Empresa, serán valorados con dos puntos adicionales sobre diez.
- F) Exclusivamente en función de la puntuación total, se seleccionará el número de aptos necesarios más un número en reserva por si se precisase su incorporación.
- G) Se incluirá en la plantilla un mínimo del 2% de personas con discapacidad.
- H) En caso de necesidad de contratación, y sin menoscabo de la promoción profesional recogida en este convenio, tendrá preferencia a cualquier bolsa de empleo o similar, un/a hijo/a del trabajador/a fallecido/a en activo siéndole de aplicación la regulación bolsa de empleo.

Si se convoca un puesto de PLD se acudirá a lo regulado en el artículo 21 y Anexo IV.

Artículo 27. - PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones de personas fijas de plantilla, se considerarán provisionales durante el período de prueba, que en ningún caso podrá exceder al señalado en la siguiente escala:

- Técnicos y Oficiales: 6 meses.
- Resto de trabajadores: 3 meses.

Durante este período de tiempo tanto la persona como la Empresa, podrán desistir de la prueba con previo aviso de cuarenta y ocho horas y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

En todo caso la persona tendrá, durante el período de prueba, todos los derechos correspondientes al grupo profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo que le sea de aplicación, según la escala anterior, la persona pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba, será computado a todos los efectos.

Artículo 28.- CONTRATACIÓN

A) Creación de Bolsa de Demandantes de Empleo-BDE: Una vez agotada la actual BDE, se creará una nueva en las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo.

El ámbito de aplicación de la BDE es el previsto en el artículo 2 del Convenio con las excepciones previstas para los puestos de libre designación.

B) Contratación Temporal: Las partes negociadoras están de acuerdo en reducir en la medida de lo posible, la utilización de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal, y a tal efecto, regulan expresamente la utilización de las modalidades contractuales previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos, ello sin perjuicio de que la Empresa pueda hacer uso de otras modalidades contractuales al amparo de la legislación vigente en cada momento

1. No obstante, cuando por necesidades productivas no previsibles, la Empresa recurra a la contratación de personal adscrito a una ETT, el citado sistema de contratación no podrá suponer, respecto del total de la plantilla, un porcentaje superior al 3%, e informará al Comité de Empresa de cada contrato que se celebre y el motivo de utilización en el plazo de diez días.
2. Contrato por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

C) Jubilación, Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

En aquellas situaciones derivadas de procesos de reestructuración que puedan dar lugar a amortizaciones de puestos, en aras a no incurrir en medidas traumáticas de reducción de plantilla, se estudiará con carácter preferente la posibilidad de acudir a jubilación en cualquiera de sus modalidades a tenor de la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO VII: PLANTILLA Y ESCALAFÓN

Artículo 29.- PLANTILLA ESCALAFÓN

En el mes de enero de cada año, la Empresa oído el Comité de Empresa y la Secciones Sindicales, confeccionará la plantilla general de cada centro de trabajo, figurando en plantilla aparte las personas con contrato temporal.

Dentro de los sesenta días siguientes a la publicación de las plantillas, se confeccionará por la Empresa el escalafón clasificado por grupos profesionales, y dentro de éstos, por antigüedad en el grupo, publicándose en el tablón de anuncios.

Artículo 30.- RECLAMACIONES

Durante los quince días siguientes a la exposición de los escalafones en el tablón de anuncios, los interesados, que no estén conformes con su clasificación, podrán reclamar por escrito a la Empresa, que fechará el duplicado.

La Empresa deberá resolver en los treinta días siguientes. Si el reclamante no está de acuerdo con la resolución podrá recurrir a la jurisdicción social.

CAPITULO VIII: SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 31.- SEGURIDAD Y SALUD

La persona, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud y deberán observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en Prevención de Riesgos.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la Empresa, la persona tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales.

La Empresa deberá facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a la plantilla. Las personas deberán seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas. El tiempo invertido en las mismas se computará como tiempo trabajado.

El Comité de Seguridad y Salud planificará las fechas, asistentes y desarrollo de los cursos en combinación con la Dirección de la Empresa mediante el correspondiente programa anual.

Toda persona, que esté expuesta a un nivel sonoro superior a 85 decibelios, se le someterá a un control anual de audiometría y se aplicarán medidas preventivas y técnicas tendentes a garantizar un nivel de exposición

dentro de lo legalmente permitido, previa propuesta del Comité de Seguridad y Salud con los informes técnicos pertinentes, incluida la de abono del plus de penosidad si procediese.

Se remitirán al Comité de Seguridad y Salud, todas las cuestiones que incidan en la mejora de la salud de las personas, condiciones de trabajo y en la reducción de los índices de absentismo.

Artículo 32.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

A) Cada delegado de prevención dispondrá de un crédito horario de conformidad al artículo 68 del Estatuto de los trabajadores en relación con el artículo 37 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de sus funciones.

B) Los delegados de prevención recibirán la formación que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones de conformidad al artículo 37 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, así como dispondrán del tiempo preciso en función de la necesidad, tal y como establece la Ley. Para ello, la Parte Empresarial propondrá formación a realizar sin perjuicio de la que pueda solicitar para valoración los propios delegados de prevención.

C) Aquellos delegados de prevención que no sean miembros del Comité de Empresa, deberán reunir la condición de fijos de plantilla y poseer formación técnica adecuada a las funciones a desarrollar como técnico en prevención de riesgos laborales, impartido por las Secciones Sindicales.

Artículo 33.- PRENDAS DE TRABAJO

Todas las personas dispondrán de las prendas necesarias y reglamentarias para el desarrollo de su trabajo, que dependerán de las condiciones en que éste se realice.

Asimismo, estarán obligados a renovar las prendas en las que se observe algún deterioro y la Empresa facilitará la sustitución.

El Comité de Seguridad y Salud determinará el número, tipo y características de las prendas a utilizar en cada sección.

Artículo 34.- SERVICIO MEDICO

Todas las personas podrán realizar una revisión general completa y suficiente por lo menos una vez al año.

El Servicio Médico determinará por propia iniciativa o a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, según la salud general de la persona, edad, características del puesto de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, etc.) la conveniencia de las siguientes pruebas: electrocardiograma, audiometría, espirometría y análisis especiales de laboratorio: colesterol, ácido úrico, glucosa, transaminasas, P.S.A. etc. Cuando se detecte colesterol o ácido úrico se harán los análisis a través del Servicio Médico.

La persona tiene derecho a conocer el Informe Médico que resulte de los reconocimientos cuando lo soliciten. Todos los reconocimientos se harán dentro de la jornada de trabajo o con cargo a la misma.

Artículo 35- PLAN INTEGRAL SOBRE DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO

- A) Preventivo: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que incidan en la prevención del consumo de drogas y alcohol, y por ende se fomenten hábitos saludables.
- B) Asistencial: Con el objeto de devolver la salud a la persona, cuando esta lo solicite, se le facilitará el acceso a programas de desintoxicación.

Con carácter previo a la puesta en marcha de medidas educativas, informativas y formativas, será consultado el Comité de Seguridad y Salud.

CAPITULO IX: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 36.- SECCIONES SINDICALES

La Empresa respetará el derecho de todas las personas a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. La Empresa no podrá sujetar el empleo de una persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Las personas afiliadas a un sindicato que posea una implantación según determina la L.O.L.S. podrán agruparse entre sí formando secciones sindicales.

Las secciones sindicales constituidas dispondrán libremente de la acumulación de horas sindicales de sus delegados a cómputo anual que serán abonadas como de presencia efectiva en el puesto de trabajo, estas horas podrán ser cedidas al Comité de Empresa y viceversa.

Artículo 37.- DELEGADO SINDICAL

Las Secciones Sindicales constituidas podrán nombrar un Delegado Sindical de acuerdo con los Estatutos del Sindicato al que pertenezcan.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser persona en activo de la Empresa.

Funciones:

- A) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
- B) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria con voz y sin voto.
- C) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procede.
- D) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.
- E) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a los afiliados al Sindicato.
- F) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - 1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de personas, y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar substancialmente a los intereses de las personas.
 3. La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- G) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.
- H) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a la plantilla en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo para todas las personas.
- I) Los Delegados ajustarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y ajustarán su conducta en materia de reuniones a la normativa legal vigente en materia de procedimiento.
- J) Cuota sindical. A requerimiento escrito de las personas afiliadas a los sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará mensualmente en la nómina la cuota sindical, salvo indicación en contrario escrita y firmada por la persona.
- K) Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 38.- COMITÉ DE EMPRESA

- A) Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:
1. Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - I. Trimestralmente sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción, ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - II. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - III. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesionales de la Empresa.
 - IV. En función de la materia de que se trata:
 - i. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - ii. Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa.

- iii. La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
 - iv. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
 - v. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y a sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- I. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - II. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
 - III. Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
3. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales o establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
4. Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados I) y III) del 1. de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
7. El Comité de Empresa velará porque en los procesos de selección se cumpla la normativa pactada.

B) Garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del representante en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.
2. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto y previa comunicación a la Empresa.
5. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, que podrán acumularse en uno o varios de sus miembros y que podrán ser cedidas a las respectivas secciones sindicales. También podrán acumular aquellas horas que sean cedidas por las secciones sindicales, notificándolo así trimestralmente a la empresa.

Artículo 39.- CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ SUPRA EMPRESARIAL

Celebradas elecciones se constituirá un Comité de ámbito Supra Empresarial que estará integrado por un número de miembros no superior a 13, designados por y entre los Comités de Empresa de las distintas empresas afectadas por el Convenio en función a la composición sindical de los distintos comités.

Sus funciones y derechos serán los mismos que los de los Comités de Empresa siempre referidos a su ámbito. Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo facilitarán, durante su vigencia, al Comité Supra Empresarial la cantidad total de 7.560 €/año.

Artículo 40.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Con la oportuna autorización de la Empresa, se podrán celebrar asambleas en horas de trabajo, permaneciendo en sus puestos las personas imprescindibles para las labores de mantenimiento y vigilancia. Todo ello, conforme a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes del E.T. (capítulo II).

Quienes voluntariamente opten por no asistir a la Asamblea deberán permanecer en su puesto de trabajo durante su jornada laboral.

CAPITULO X: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 41.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como consecuencia de edad, enfermedad o accidente de trabajo, una persona puede encontrarse con dificultades para seguir desempeñando su puesto de trabajo habitual con un rendimiento normal. En estos casos, tendrá un derecho preferencial a ocupar un puesto de trabajo existente para el que posea aptitud laboral suficiente, previo informe favorable del Servicio Médico y negociado con el Comité de Empresa. En estos casos, tendrá la categoría laboral y salario del puesto al que se le destine.

Artículo 42.- SEGURO COLECTIVO

Se mantiene en vigor la póliza del seguro colectivo de vida en las condiciones y cuantías, que representan indemnizaciones de (importes 2026):

Muerte por Enfermedad común	17.506 €
IP Total o absoluta	17.475 €
Muerte por accidente no de tráfico	34.997 €
Muerto por accidente laboral o de tráfico	52.074 €

Se facilitará copia de las condiciones generales de la póliza al Comité de Empresa.

Artículo 43.- PREMIO DE FIDELIDAD Y CONSTANCIA

Al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente de trabajo, la Empresa abonará a la persona la cantidad que figura en la Tabla Salarial, por año de servicio computado hasta el 31 de diciembre de 2021. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación lo percibirán los herederos legales.

A partir de esta fecha, el importe anual pasa a integrarse y liquidarse anualmente en la PRIMA DE SEPTIEMBRE recogida en el artículo 51.

Artículo 44.- LAVANDERÍA Y COMEDOR

El servicio de lavandería y reposición de prendas de trabajo, que será a cargo de la Empresa, se realizará de lunes a viernes de 13 a 15 horas, excepto festivos.

El funcionamiento de la cafetería será de lunes a sábado y del comedor de lunes a viernes, de acuerdo con los siguientes horarios:

CAFETERIA (L-S)	HORARIO
MAÑANA	De 09:00 a 11:30 H
TARDE	De 16:00 A 18:00 H
SABADOS Y FESTIVOS	De 09:00 A 11:30 H
COMIDAS (L-V)	A partir de las 13:00 horas

La Empresa subvencionará los importes de los servicios de comida y bocadillos que se suministran en el comedor de fábrica al personal, en la forma y cuantía con que lo viene haciendo al momento de la firma del presente Convenio Colectivo y dotará a los comedores de fábrica con mobiliario, máquinas de bebidas frías, calientes, aperitivos y el mantenimiento adecuado para su uso habitual.

Artículo 45.- PREMIO DE NATALIDAD Y NUPCIALIDAD

Los premios de natalidad y nupcialidad quedan establecidos en la cuantía que recoge la Tabla Salarial, abonables previa comprobación en el libro de familia de los hechos que los fundamentan.

Artículo 46.- ACCESO AL MATERIAL EN DESUSO

Se facilitará la posibilidad de adquirir el material que esté en desuso a las personas de la Empresa.

Artículo 47.- CESTA DE NAVIDAD

Todo el personal de la Empresa, recibirá una Cesta de Navidad valorada en el importe recogido en la Tabla Salarial, y que será entregada antes del día 15 de Diciembre.

Artículo 48 COMPENSACIÓN FLEXIBLE.

Para las personas trabajadoras adheridas al seguro de salud o aquellas que a futuro se adhieran durante la vigencia del convenio, se abonará en función del % de absentismo (calculado para el trimestre anterior), (EC, AT y EP), un % de copago sobre la prima de la modalidad de cuadro médico según se refleja en la Tabla recogida en el Anexo II. La Empresa tratará este concepto como retribución flexible para el trabajador con la deducción fiscal que ello conlleve, a tenor de la legislación vigente en cada momento.

En el segundo semestre de 2026, se pondrá en funcionamiento la aplicación que permita gestionar la petición y tratar como retribución flexible los gastos de guardería (0 a 3 años) para los empleados que así lo soliciten.

CAPITULO XI: SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 49.- SALARIO BASE

El salario base será para cada persona el que corresponda a su grupo profesional, según la Tabla Salarial adjunta. Se abonará por cada mes natural vencido.

Artículo 50.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El importe de las pagas extraordinarias de Febrero, Junio y Diciembre, será de una mensualidad del Salario Base más antigüedad, prorrateándose los tiempos de prestación de servicios inferiores al de su devengo. La persona que se encuentre en los niveles de acceso y que voluntariamente lo solicite a la Empresa, percibirá mensualmente prorrateadas las pagas extra (febrero, junio y diciembre).

La paga extraordinaria de Febrero, se abonará con la nómina correspondiente al mes de febrero, y su devengo es desde el 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

La paga extraordinaria de Junio, se abonará con la nómina correspondiente al mes de junio, y su devengo es desde el 1 de enero a 30 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de Diciembre, se abonará con la nómina del mes de noviembre, y su devengo es desde el 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 51.- COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD

Se congelará para todas las categorías y grupos el importe mensual percibido tomando como referencia el precio de la antigüedad/complemento personal de antigüedad a 31.12.2015, manteniendo el mismo sistema de devengo por quinquenios.

Por cada quinquenio de alta en la Empresa, cada persona percibirá un 4,8173% del salario base de su grupo/nivel profesional calculado a fecha 31.12.2015, que se abonará en las pagas ordinarias, así como en las extraordinarias de Febrero, Junio y Diciembre. El derecho a su percepción comenzará a partir del día que se cumpla el quinquenio o quinquenios y en su parte proporcional el primer mes de devengo hasta un máximo de cinco quinquenios.

Las personas que tengan el complemento personal de antigüedad de garantía, lo continuarán percibiendo al precio de 31.12.2015, manteniendo la condición de no absorbible ni compensable.

Al término de la vigencia del convenio, atendiendo a que gran parte de la plantilla se encontrará topada en el concepto de antigüedad tal y como aparece regulado en el presente convenio, ambas partes se comprometen a negociar una reformulación del mismo por otro concepto alternativo que opere para toda la plantilla.

Artículo 52.- COMPLEMENTOS SALARIALES

Los complementos salariales, pluses de asistencia, turnicidad, nocturnidad, polivalencia, sábados, domingos y festivos tendrán los importes fijados en la Tabla Salarial.

Plus de Asistencia: Se abonará con carácter mensual, y se dejará de percibir íntegramente en el mes que la persona no asista al trabajo, de forma continua o discontinua, durante 5 días, por incapacidad temporal o falta no justificada.

Plus de turnicidad: Se abonará mensualmente según tabla salarial.

Prima de septiembre: A partir del 01.01.2022, se agruparán los conceptos e importes derivados de los conceptos de premio de fidelidad y constancia (importe a 2021: 331,4 euros brutos) y plus de productividad (garantía del 0,7 del sumatorio del salario base de todas las personas de Convenio colectivo), (importe 2021:

190,38 €), con el mismo tratamiento que venían teniendo y que pasarán a abonarse en una paga única en el mes de septiembre cuyo periodo de devengo es de 1 de septiembre a 30 de agosto.

El importe de esta prima para 2022 asciende a 529,6 € brutos. El importe actualizado para 2026 asciende a 820,97 € brutos.

Esta paga tendrá el carácter de no consolidable, no siendo utilizada para otros cálculos (pago de otros variables, complementos it ...), estando sujeta a la revisión por los incrementos salariales de convenio.

Artículo 53. – DOBLES Y DESCANSOS TRABAJADOS

Dobles: Se abonarán ocho horas extraordinarias. Si éste fuese realizado en sábado, domingo o festivo se incrementará con el plus que figura en Convenio para estos días.

Cuando una persona, al finalizar su jornada a las 6 de la mañana comenzara su descanso y tuviera que quedarse a trabajar, no se consideraría un doble, sino un descanso trabajado.

Descanso trabajado: se abonará según lo previsto en el artículo 12. En caso de coincidir en sábado, domingo y festivo, se añadirá el plus previsto para este tipo de días.

Artículo 54.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Cada hora, que exceda de la jornada normal de trabajo, se abonará el precio que figura en la Tabla Salarial.

Artículo 55.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En los casos de enfermedad o accidente, la Empresa garantiza desde el primer día de la baja el salario base/mes bruto por grupo profesional, los complementos salariales fijos y las pagas extraordinarias de Febrero, Junio y Diciembre, complementando a su cargo las prestaciones de la Seguridad Social en la cantidad necesaria para ello, sin que en ningún caso la suma de la mejora y la prestación pueda superar el 100% de la retribución bruta del trabajador, calculada sobre promedio de los seis meses en activo inmediatamente anteriores a la baja.

El nuevo periodo establecido para realizar el cálculo (seis meses anteriores) no afectará a los procesos iniciados con anterioridad a la firma del convenio colectivo.

Artículo 56.- COBRO DE NOMINA

El pago de los salarios se efectuará por transferencia bancaria.

El abono del mes vencido se realizará:

1. Para la plantilla de técnicos y administrativos el día 1º de cada mes
2. Para el resto de plantilla el día 5 de cada mes

Si dicho día fuese domingo o festivo, se abonará el día anterior.

El recibo confidencial de salarios será entregado en papel o por medios informáticos, a elección de la persona.

CAPITULO XII: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

Artículo 57.- MOVILIDAD FUNCIONAL

- A. La movilidad funcional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, así como la pertenencia al grupo profesional.
- B. Se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona, ni perjuicio de su formación profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de tareas inferiores, en los que se mantendrá la retribución del grupo de origen.

Solamente por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por el tiempo imprescindible, podrá ser destinada una persona a realizar funciones de grupo profesional inferior al suyo.

- C. La realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, dará derecho a reclamar el ascenso correspondiente a la cobertura de la referida plaza.

La opción que se concede en el párrafo anterior a la persona, está condicionada a que los representantes legales de la plantilla, con anterioridad al cumplimiento de los mencionados plazos, no hayan solicitado a la Dirección de la Empresa cubrir la vacante en la forma reglamentaria.

- D. Cuando la movilidad funcional suponga cambio de puesto de trabajo, con realización de funciones distintas a las que hasta entonces fueron habituales, deberá ser comunicada por escrito a la persona y a sus representantes legales con una antelación de 48 horas, salvo cuando concurren necesidades perentorias o urgentes. La comunicación expresará las causas que motivan el cambio, duración estimada, nombre de los afectados y destino.
- E. Si los representantes legales de la plantilla consideraran que la movilidad funcional se ha producido arbitrariamente y con móvil ilegítimo podrán someter la modificación al procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo, pactado en el Capítulo XIV del presente Convenio Colectivo, siempre que la persona afectada no hubiera ejercitado la correspondiente acción ante la Jurisdicción Laboral.
- F. El cambio de funciones distintas a las pactadas, no incluidas 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 substanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 58.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

A) TRASLADOS

- 1. El traslado de personas de centro de trabajo con carácter definitivo, que exija cambio de residencia, podrá tener lugar por causas económicas, técnicas y organizativas que lo justifiquen.
- 2. En los casos de traslado tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por este orden: los representantes legales de la plantilla, delegados sindicales, personas embarazadas o con hijos menores de un año, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas con cargas familiares.



3. Para tramitar el traslado la Empresa habrá de poner en conocimiento de los representantes colectivos y sindicales de la plantilla las causas que lo motivan. La comunicación, que deberá de contener una memoria explicativa razonada y relación de personas que reúne las condiciones adecuadas, con expresión de las personas afectadas, habrá de hacerse con una antelación mínima de dos meses.
4. En todo caso, la persona trasladada percibirá, previa justificación, el importe de los gastos de locomoción propios y de los familiares que convivan con ella y los de transporte del mobiliario, ropa y enseres así como una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

Además, cuando el traslado, por las circunstancias que concurrieran en el mismo, resultara excesivamente oneroso para la persona, durante el período de consultas la Dirección de la Empresa negociará con los representantes legales de la plantilla el pago de otra indemnización que, por una sola vez, podría percibir la persona o personas afectadas en concepto de ayuda para acceder al disfrute de una vivienda similar a la que viniera ocupando si lo fuera en régimen de propiedad, o compensar la diferencia de renta en relación con la que viniera satisfaciendo si se tratara de un arrendamiento. Si durante el período de consultas se llegara a un acuerdo entre las partes, la persona afectada por el traslado percibirá las cantidades pactadas. Si no hubiera conformidad se acudirá al procedimiento de solución de conflictos colectivos en la forma prevista en el Capítulo XIV de este Convenio Colectivo.

Igualmente, se podrá someter a dicho procedimiento la existencia de causas para el traslado, pudiendo acordar las partes en mediación o el árbitro la suspensión de la orden de traslado, siendo éste el único supuesto en que la orden no será ejecutiva.

B) DESPLAZAMIENTOS

- A) La Empresa podrá efectuar desplazamientos de personal, de carácter temporal, que exijan residir en población distinta de su domicilio habitual, por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción y de acuerdo con las siguientes premisas:
 - I. Se preavisará a los representantes legales y sindicales de las personas con una antelación mínima de quince días.
 - II. La duración máxima del desplazamiento será de doce meses en tres años.
 - III. Serán por cuenta de la Empresa los gastos de viaje, hospedaje y manutención que originen el desplazamiento.
 - IV. La persona tendrá derecho a disfrutar, además de los descansos y permisos legales, cuatro días laborales retribuidos de permiso por cada dos meses de desplazamiento, pudiendo, a opción de la persona, acumularse. No se computará para estos permisos el día o días de viaje. Los gastos de viaje para disfrutar estos permisos serán de cuenta de la Empresa.
- B) Tendrán prioridad para no estar afectados por el desplazamiento las personas referidas para los supuestos de traslado.
- C) Si los representantes legales de las personas, consideran que no existen causas para el desplazamiento, se establecerá una negociación durante el período de preaviso y terminara sin acuerdo, podrán las partes interesadas instar el procedimiento de solución de conflictos de trabajo en los términos pactados. En cualquier caso, la orden de desplazamiento será ejecutiva.

CAPITULO XIII: PROCEDIMIENTOS DE DESVINCULACIONES LABORALES

Artículo 59.- DESVINCULACIONES LABORALES

- A) Cuando proceda la tramitación de expedientes de regulación de empleo, para la extinción, suspensión o modificación de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los representantes legales de la plantilla y los delegados sindicales de Empresa ostentarán la condición de parte interesada durante todo el procedimiento.

Cualquier sistema de prejubilación debe ser tratado con el Comité de Empresa.

- B) Para su tramitación se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.
- C) En el momento de la comunicación de la apertura del período de consultas a los representantes legales de la plantilla se les acompañará, al menos, la siguiente documentación:
1. Relación de la totalidad de las personas del centro o centros afectados por el expediente, con expresión del nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante de los trabajadores o es delegado sindical.
 2. Relación separada del resto de las personas de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que no afecte a la totalidad de la plantilla.
 3. Documentación económica, que consistirá en los balances, cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años y la declaración a efectos del impuesto de sociedades de los tres últimos años, debidamente auditado.
 4. Informe relativo a los aspectos financiero, productivo, comercial y organizativo de la Empresa.
 5. Memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que motivan el expediente.
 6. Plan social o de viabilidad de la Empresa, que deberá contener, necesariamente, entre otras, las medidas necesarias para atenuar las consecuencias entre las personas afectadas, para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, posibilidades o no de recolocación en otras empresas participadas, controladas o dominadas por la Empresa.
 7. Cualquier otra documentación que proceda de conformidad con la legislación vigente.
- D) El Comité de Empresa o, en su caso, los delegados de personal, tendrán competencia exclusiva para decidir si se hace pública la relación de las personas afectadas por el expediente.
- E) Durante el período de consultas la Empresa dará respuesta escrita o razonada, que se incorporará a las actas de las reuniones, a las sugerencias que sobre los efectos del expediente de regulación de empleo formulen los representantes legales de las personas, expresando además su aceptación parcial, total o de rechazo.
- F) En los supuestos de expediente de suspensión temporal de contrato habrá de tenerse en cuenta, cuando se determinen las personas afectadas, aquellas personas con contrato fijo o temporal que no tuvieran derecho a la prestación de desempleo, que gozarán de preferencia para mantener vigente su relación laboral, en tanto no reúnan los requisitos para causarla.

- G) En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes o que lo desarrollen.
- H) En cualquier momento del expediente, las partes podrán acudir al procedimiento de solución de conflictos regulado en el Capítulo XIV del presente Convenio Colectivo y en caso de que el Laudo Arbitral estime la necesidad de extinguir, suspender o modificar contratos de trabajo tendrá el carácter de acuerdo con conformidad, a efectos de tramitación u homologación ante la autoridad laboral.

Artículo 60.- ADAPTACION DE PLANTILLAS

Para asegurar la estabilidad y viabilidad de las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, ambas partes reconocen la necesidad de reajustar costes de producción, con el fin de optimizar todos los recursos de las mismas.

En base a ello, y para hacer realidad esos objetivos, las partes convienen en proceder a una readaptación de plantillas en los siguientes términos:

- A) Se establece la regulación de empleo para las personas que durante la vigencia del Convenio Colectivo y denunciado el mismo, hasta la suscripción del siguiente, cumplan 63 años y puedan acceder a la jubilación no anticipada, una vez finalizado el periodo de desempleo percibiendo las prestaciones contributivas del mismo.
- B) La Empresa, como indemnización, a tanto alzado o diferida mensualmente, por el cese producido, complementará la prestación contributiva de desempleo, hasta garantizar el 100 % de la retribución neta anual que cada persona percibiría de hallarse en activo, incluido el importe de las pagas extraordinarias, hasta la fecha de efectos de la jubilación a los 65 años.

De igual forma, la Empresa aportará a cada persona la diferencia entre la base reguladora por desempleo y las mejoras anuales enunciadas en el apartado anterior, en el caso de que el afectado suscriba un Convenio Especial con la Seguridad Social.

En caso de no poder suscribir el Convenio Especial reseñado, por cualquier causa legal, la Empresa se compromete a compensar, durante 5 años, la pérdida retributiva que pueda ocasionar la diferencia existente entre la base reguladora por desempleo y la hipotética que le hubiere correspondido a la persona, de haber seguido trabajando para la Empresa, es decir, el incremento anual del IPC.

La cantidad resultante, una vez estimada, se abonará a tanto alzado conjuntamente con la liquidación en el momento del cese.

- C) La Empresa, se obliga a incorporar a una persona por cada uno que vea extinguido su contrato en virtud de los presentes acuerdos. Las nuevas contrataciones tendrán carácter preferentemente fijo sin perjuicio de la temporalidad que pueda ser inherente a los puestos de trabajo dejados vacantes, respetando los mecanismos de promoción e ingreso establecidos en el Convenio Colectivo.
- D) Como instrumento para hacer efectivos los acuerdos de readaptación de plantillas, podrá establecerse expediente de Regulación de Empleo con carácter abierto durante el tiempo estipulado en el apartado A) tales efectos, cada vez que vaya a producirse un cese, este habrá de ser acordado necesariamente con la representación de las personas, para su tramitación.
- E) La interpretación, aplicación, control y vigilancia de los presentes acuerdos, será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 61. - DESPIDO DISCIPLINARIO

A) El despido disciplinario deberá ser comunicado a la persona, en todo caso, por escrito, expresando los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Con carácter previo a la notificación, la Empresa deberá comunicar el despido al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

El incumplimiento de los anteriores requisitos formales dará lugar a la calificación de despido nulo

B) El despido de una persona, que tenga suspendido su contrato de trabajo, se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciara su procedencia.

C) Cuando la Empresa venga obligada por imperativo legal a tramitar expediente disciplinario previo a la imposición de una sanción, los representantes legales y sindicales de los trabajadores, en el trámite de audiencia, tendrán derecho a la vista del expediente.

CAPITULO XIV: SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 62.- PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, que revistan el carácter de colectivos, así como los individuales que expresamente se señalen, que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos a los órganos y procedimientos establecidos en el presente Capítulo.

Artículo 63.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Para los conflictos de interpretación o aplicación del Convenio o Pactos Colectivos se establece, con carácter previo a cualquier otra solución, la intervención de la Comisión Paritaria del CC.

La citada Comisión Paritaria tiene como misión la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación del presente Convenio Colectivo, así como para los demás que se atribuyan a la misma.

Esta Comisión está integrada por ocho miembros, que serán designados cuatro por el Comité de Empresa y cuatro por la Empresa y cuyo domicilio a efectos de notificación se fija en Granda - Siero.

Cada representación podrá acudir a las reuniones con asesores que tendrán voz, pero no voto, y un máximo de dos.

Se convocará una reunión mínimo trimestral o cuando alguna de las partes lo solicite, con preaviso de quince días. De todas las reuniones se levantará Acta.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y formas de tomar los acuerdos.

Artículo 64.- SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS - (SASEC)

Agotado, sin acuerdo, el anterior trámite de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo las partes firmantes de éste acuerdan su adhesión, en toda su extensión, al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias – AISECLA - y al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos – SASEC -, y a los sistemas que los pudiera sustituir.

Según lo anterior, tanto las controversias colectivas como plurales, - los plurales con carácter optativo y sin perjuicio de la legislación vigente - de acuerdo con el Reglamento del SASEC, deben someterse al procedimiento de mediación. Agotada esta fase, Empresa y Comité, de forma voluntaria, tienen la opción de

someter el litigio a arbitraje, previa suscripción del correspondiente convenio arbitral. Su resolución tendrá la misma validez legal que lo acordado en Convenio Colectivo.

Si, tras la mediación, no hubiese acuerdo de sometimiento a arbitraje, se puede interponer demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral.

Están excluidos del conocimiento del SASEC los procedimientos que versen sobre la tutela de derechos fundamentales o materia disciplinaria: despidos y sanciones, extinción del contrato a instancia de la persona, Seguridad Social y reclamaciones que exijan reclamación previa por vía administrativa.

CAPITULO XV: FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA

Artículo 65.- FORMACIÓN CONTINUA

A) La Empresa fomentará la formación profesional y continua de todas las personas. En la organización de los cursos se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación obligatoria: es la que se deriva de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, por promociones profesionales o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo.
Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, será compensada preferentemente mediante descanso, sin que afecte al ciclo productivo o en último caso retribuida como hora ordinaria de salario fijo.
2. Formación voluntaria: Cualquier otra que no estuviera comprendida en el supuesto anterior. En cualquier caso, la Empresa facilitará los medios técnicos y organizativos para la asistencia a los cursos.

B) Comisión Paritaria de Formación.

La Comisión Paritaria de Formación, estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y tres de la Dirección de la Empresa.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Formación serán:

1. Ayudar a detectar las necesidades de formación de toda la plantilla incluida en el Convenio Colectivo.
Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, por las necesidades de cualificación profesional, así como las que se deriven de acciones de promoción.
2. Proponer acciones de Formación a la Dirección de Personas y Desarrollo en base a las necesidades detectadas por ambas partes, contemplando:
 - Participantes en las acciones, por grupos profesionales y secciones concretando los criterios de propuesta y selección.
 - Calendario de ejecución de las acciones (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección y las necesidades de cada sección.

DISPOSICION ADICIONAL

PRIMERA: MANTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

La Empresa asume el compromiso de mantener los niveles productivos de leche líquida en envasado de botella y de cartón en los volúmenes de llenado de 2010 menos el % de pérdida de ventas de 2011 y 2012 susceptible de aumento o disminución en función de la variación de las ventas y sin que esto vaya en detrimento de otras referencias fabricadas en Granda.

El cumplimiento de este acuerdo sería de carácter anual de 31 de enero a 31 enero.

La Empresa se compromete con la periodicidad de traslado de la información que figura en el artículo 38 del presente Convenio a facilitar la información relativa a la evolución de la producción, analizarla conjuntamente, y adoptar las medidas correctoras oportunas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: EXTERNALIZACIÓN

Se creará una comisión para tratar este asunto

SEGUNDA: CONDICIONES AMBIENTALES

Se continuará abonando el plus de condiciones ambientales por día trabajado reflejado en tabla salarial, a los puestos que lo perciben a fecha 31.12.2018 y que fueron analizados en el plan de trabajo realizado conforme a la DA 2ª del convenio colectivo 2012-2015 (Bopa 06/07/2013).

TERCERA: COMISIÓN DE CALENDARIOS

Se creará, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, una comisión paritaria de calendarios con la finalidad de analizar en un entorno de prueba, diferentes fórmulas que faciliten la organización del trabajo, la conciliación de la vida personal y familiar, así como el descanso de la plantilla, con requisitos y premisas diferentes a las establecidas en el convenio colectivo.

Con carácter preferente se analizará la viabilidad de realización de una prueba en 2027 para las secciones de BOTELLA, TLP y UHT, sobre el disfrute de los denominados días de reducción de jornada por el personal especialista, que ha de llevar aparejado el funcionamiento de 1 semana en régimen de correturnos para el personal de la sección (con una compensación de 45 € brutos).

La secuencia a valorar (sin perjuicio de los temas que surjan en la propia comisión) serían:

- la necesidad de planificación en diciembre de los días de reducción de jornada (limitado a 1 pers/día),
- la definición de los criterios para el disfrute de los días de 24 horas
- el sistema de elección de vacaciones, el calendario, la elección de los días, el funcionamiento del correturnos en esas secciones, etc...

De acordarse la realización de la prueba, ésta se llevará a efecto y a la finalización de la misma, ambas partes valorarán los resultados y de ser satisfactorios para ambas partes, se podría acordar su continuidad o se volvería a la situación anterior.

En esta comisión se analizarán igualmente las causas de absentismo con la finalidad de valorar medidas que mejoren aquellos aspectos que incidan en el origen de estas causas de absentismo justificado, reduciendo los elevados niveles actuales.

CUARTA: JUBILACION PARCIAL

Se accederá durante la vigencia del convenio colectivo (2026-2029), siempre que no se modifique la regulación actual (de aplicación a la industria manufacturera), a tramitar la jubilación parcial para aquellas personas que así lo soliciten con 63 o más años si la persona cumple los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria con 65 años.

En idéntico sentido, siempre y cuando no se modifique la regulación actual (general), para el personal de oficinas que lo solicite, se posibilitará el acceso a la jubilación parcial con 63 años si la persona cumple los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria con 65 años.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: LAUDO ARBITRAL

Se mantiene vigente el Laudo Arbitral de fecha 19 de octubre de 2007 publicado en BOPA nº 277 de 28 de noviembre de 2007. Se publicará la decisión arbitral.

SEGUNDA: GRUPO DE APOYO

Se constituirá un grupo de apoyo para atender aquellas necesidades coyunturales de la empresa. Lo formarían personas procedentes de la bolsa de empleo, nunca personal que en la actualidad esté trabajando en la empresa. Podrán prestar servicios en las distintas secciones del ámbito de convenio. Tendrán un calendario quincenal de referencia, salvo que el contrato fuese de duración inferior. No obstante por necesidades justificadas de producción se podrá modificar el turno de trabajo con la suficiente antelación que permita conciliar la vida laboral y familiar dando lugar en su caso a las compensaciones que recoge el convenio para el resto de trabajadores. En todo caso, no se aplicará la regulación prevista para el calendario anual. El número de personas que conformen el grupo de apoyo irá en función de las necesidades existentes en cada momento. Se les aplicará niveles de acceso previstos en el artº 20 del convenio. Estas personas dejarán de formar parte del grupo de apoyo en el momento que existan puestos estructurales, a los que accederán por orden de antigüedad en la empresa, siempre observando el sistema de promoción interna y los cambios de sección solicitados.

TERCERA:

Los procedimientos establecidos en los artículos 61, 62 y 63 del presente convenio se aplicarán también en el caso de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTA: PLAN DE IGUALDAD

En materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se estará a lo dispuesto en el **Plan de Igualdad de ASA, CLAS y CAPSA en el centro de Granda**, firmado el 28 de diciembre de 2021.

**TABLA SALARIAL DESDE 01/01/2026 PROVISIONAL
(Incr. 3% vs Def 2025)**

GRUPO PROFESIONAL		SUBGRUPO PROFESIONAL		Salario Base	Plus Asistencia	Antig.	Hhee
1	NIVEL ACCESO	04	NIVEL A	1.290,46	1,55	0,00	19,10
		03	NIVEL B	1.366,37	1,64	0,00	20,22
		02	NIVEL C	1.442,28	1,73	0,00	21,35
		01	NIVEL D	1.548,55	1,86	0,00	22,92
2	COMERCIALES	01	COMERCIAL	1.794,31	2,07	71,46	22,61
3	ESPECIALISTAS	01	ESPECIALISTA	2.022,29	2,34	83,21	29,85
4	OFICIALES	02	OFICIAL 2	2.206,03	2,63	90,76	32,58
		01	OFICIAL 1	2.324,01	2,77	95,61	34,31
5	ADMINISTRATIVOS	02	ADMINISTRATIVO 2	2.189,72	2,61	90,09	32,32
		01	ADMINISTRATIVO 1	2.324,01	2,77	95,61	34,31
6	MANDOS INT. OPERACIONES	01	ENCARGADO	2.534,49	3,02	104,27	37,41
7	TECNICOS OPERACIONALES	01	TECNICO DIPLOMADO	2.631,58	3,13	108,26	38,85
		02	MANDO INT. INSTALACION	2.631,58	3,13	108,26	38,85

Complementos Salariales 2026	€
TURNICIDAD	82,05
TURNICIDAD CALEND SEM CORRETURNOS	180,00
NOCTURNIDAD	4,75
PLUS SABADO / DOM / FESTIVO	82,05
DESCANSO TRABAJADO 1,5	79,70
PRIMA CAMBIO DESC, 1 DIA	113,86
PENOSIDAD	2,66
PLUS DE POLIVALENCIA	135,44
QUEBRANTO DE MONEDA	39,15
GRATIFICACION DE MANDO	220,34
LAVADO DE ROPA	29,65
AYUDA DE COMEDOR	39,55
COMPLEMENTARIA DE LABORATORIO	33,07
PERMANENCIAS	352,45
COMPLEMENTARIA DE INSPECCION	264,36
PLUS FIESTAS NAVIDEÑAS	132,14
MEDIA DIETA VENTAS	15,81
MEDIA DIETA	23,73
DIETA	59,30
KILOMETRAJE	0,32
PREMIO FIDELIDAD Y CONSTANCIA	362,64
PREMIO NUPCIALIDAD / NATALIDAD	224,96
CESTA DE NAVIDAD	121,93
PRIMA SEPTIEMBRE	820,97

Mes trabajado
Mes / Proporcional sem trabajada
Hora trabajada Nocturna
Uno, PCD + 1,5 D
Uno + 1 d desc
Día trabajado
Mes. En 15 pagas.
Mes trabajado
Mes
Mes trabajado
Mes trabajado
Mes
Una
Mes
Una

ANEXOS

I. TABLA ESCALADO LIQUIDACIÓN % VARIABLE ANUAL SOBRE RESULTADO NETO (Artº 4), de aplicación para los ejercicios 2026 a 2029

NIVEL CONSECUCION OBJ	% LIQUIDACIÓN
>125%	166,6%
101-124%	133,3%
100%	100%
85%-99%	66,6%
75%-84%	33,3%
<75%	0,00%

II. TABLA APLICACIÓN % COPAGO SEGURO SALUD EN FUNCIÓN DEL % DE ABSENTISMO (Artº4), de aplicación para los ejercicios 2026 a 2029

% absentismo	% copago prima seg
Entre 7,00% y 6,00%	25%
Entre 5,99% y 5,00%	30%
Entre 4,99% y 4,50%	35%
Entre 4,49% y 4,00 %	40%
Entre 3,99% y 3,50%	45%
Entre 3,49% y 3,00%	50%
< 3,00%	55%

III. LAUDO ARBITRAL

IV. DECISIÓN ARBITRAL

En atención a todo lo expuesto y en el marco estricto del compromiso arbitral, el árbitro designado ha decidido que:

1. Los calendarios de las Secciones UHT, Torre de Leche en Polvo, Mecánicos, Operadores de Campo y Laboratorio de Calidad cumplen la exigencia de que la estructura secuencial de turnos de trabajo y descansos se repita cíclicamente y sea igual para todos los trabajadores establecida en el artículo 10 del Convenio Colectivo de la empresa CAPSA, fábrica de Granda, con la única excepción de las dos últimas casillas de la Sección de Torre de Leche en Polvo, donde no es causa suficiente para el establecimiento de un ciclo distinto que se trate de trabajadores nuevos sujetos a supervisión.
2. La exigencia de que en los calendarios se garantice al menos un descanso semanal, establecida por el mismo artículo 10, no impone la prohibición de que se trabaje más seis días seguidos. Se cumple con dicha exigencia cuando existe al menos un día de descanso en cada período consecutivo de siete días, contados a partir de la entrada en vigor del calendario.

3. Los calendarios aprobados por la empresa garantizan a todos los trabajadores un descanso mensual de ocho días y otro trimestral de 27, así como que no se trabajen dos domingos seguidos, sin que los errores detectados, debidamente justificados, puntuales y sin efectividad práctica real puedan fundamentar una conclusión distinta.
4. Durante el período de vacaciones debe mantenerse la continuidad de los ciclos del calendario, distinguiendo entre hipotéticos días de trabajo y descanso, sin que pueda utilizarse dicho período para introducir alteraciones que rompan la secuencia cíclica del cuadro de turnos.
5. No incumple el artículo 14 del Convenio el que la empresa señale como día de trabajo el 25 de diciembre para aquellos trabajadores que, sabe de antemano, van a ser imprescindibles para las labores de mantenimiento, recepción, tratamiento y portería.
6. Los calendarios fijados en el llamado acuerdo UHT, incluido en el Anexo I, del Convenio Colectivo, tienen un período de vigencia independiente del de la norma convencional. Tal período se agotó en el año 2005.
7. Las modificaciones realizadas a lo largo del año en los calendarios de las secciones UHT, Mecánicos, Torre de Leche en Polvo y Operadores de Campo se han introducido sin respetar la obligación de negociar con el Comité de Empresa impuesta por el ya citado artículo 10. Deben en consecuencia considerarse nulas, reputándose vigentes las versiones de aquellos elaboradas inicialmente por la dirección antes del 7 de diciembre de 2006. La empresa podrá, en lo que queda de año, introducir modificaciones por razones productivas, pero para ello debe iniciar una auténtica negociación con el Comité, en la que no está obligada a llegar a un acuerdo, pero sí intentar alcanzarlo de buena fe.
8. La obligación de negociar las modificaciones que se quieran introducir en los calendarios es exigible desde el momento en que la empresa hace públicos, antes del 7 de diciembre de cada año, los cuadros de turnos del siguiente.
9. Los trabajadores de la Sección de Laboratorio de Calidad tienen derecho al cómputo de descansos y al cobro de primas correspondientes, como consecuencia de la modificación de su calendario que entró en vigor el 19 de marzo de 2007.

El presente Laudo Arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento y tendrá la eficacia de un convenio colectivo. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial.

El presente Laudo es impugnabile de conformidad con lo establecido en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y en apartado 5 del artículo 21 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC.

Por el SASEC se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento, adaptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Dado en Oviedo, a 19 de octubre de 2007.—El Árbitro, Luis Antonio Fernández Villazón.

IV. PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

Además del Equipo Directivo, tendrá la condición de PLD el personal con destino en puestos técnicos cuyo pleno desarrollo funcional requiera un amplio grado de autonomía e iniciativa, con o sin gestión de personas, con responsabilidad en proyectos y/o presupuestos. Asimismo, podrán tener acceso a información confidencial, tratándose de puestos que conlleven la realización de tareas de gestión y técnicas, con responsabilidades sobre organización, supervisión, planificación y coordinación.

De conformidad con el Acuerdo de clasificación profesional de fecha 04 de julio de 2023, al que nos remitimos íntegramente, el encuadramiento del personal PLD que ocupa alguna de las posiciones del listado incluido en el presente anexo IV, es llevado a cabo por medio de la valoración de los factores de encuadramiento contenidos en el mencionado acuerdo (conocimientos, titulación y experiencia, iniciativa, autonomía, complejidad, mando, responsabilidad e impacto) para su asignación a uno de los tres niveles profesionales (Técnico PLD, Jefe de Sección y Equipo Directivo).



La clasificación profesional de este personal se regirá por el presente convenio colectivo, con su sistema de niveles de acceso hasta que, concluido este itinerario, se pase al nivel profesional del Grupo de PLD que corresponda en atención a las funciones propias del puesto que el PLD pase a desempeñar. Tanto la retribución fija, la retribución variable y la jornada de este personal, queda excluida de la regulación del convenio y se recogerá en pacto individual.

Lo que define a estas posiciones no relacionadas necesariamente con la producción es que las mismas dan soporte a todas o parte de las empresas del grupo afectadas por el convenio, que son puestos con acceso a información que se considera confidencial o estratégica, que la prestación de servicios requiere formación específica, flexibilidad horaria y que a diferencia del resto de los Grupos Profesionales sus funciones afectan o tienen impacto en todos o parte de los centros de la Compañía.

Se adjunta a continuación el listado de puestos PLD a fecha 15 de mayo de 2026:

DIRECCION / AREA	POSICION
OPERACIONES - PRODUCC	RESPONSABLE DE FABRICA
	JEFE DE SECCION INSTALACIONES Y FLUIDOS
	TECNICO-STAFF DE MANTENIMIENTO
	JEFE DE PRODUCCION / JEFE DE SECCION DE PRODUCCION
OPERACIONES - LOGISTICA	RESPONSABLE DE AREA DE LOGISTICA
	RESPONSABLE DE PROCESOS Y GESTION LOG
	RESPONSABLE DE TRANSPORTE
	JEFE DE SECCION DE LOGISTICA
	TECNICO DE LOGISTICA y/o LOG EXPORT
	TECNICO DE TRANSPORTE
OPERACIONES - MEJORA e INGENIERIA	RESPONSABLE PROYECTOS MEJORA CONTINUA
	TECNICO DE MEJORA CONTINUA
	RESPONSABLE DE OFICINA TECNICA
	TECNICO DE PROYECTOS DE OFICINA TECNICA
OPERACIONES - PLANIFICACION	RESPONSABLE DE PLANIFICACION
	GESTOR DE PLANIFICACION / LOG
OPERACIONES COMPRAS	RESPONSABLE DE COMPRAS
	GESTOR DE COMPRAS - COMPRADOR
DIREC. CALIDAD, NUTRICION Y SEG ALIMENTARIA	JEFE DE SECCION DE GESTION TECNOLOGICA
	RESPONSABLE DE CALIDAD
	RESPONSABLE DE ATENCION AL CONSUMIDOR
	RESPONSABLE DE NORMALIZ. Y CERTIFICACION
	RESPONSABLE DE SEGURIDAD ALIMENTARIA
	RESPONSABLE PROYECTOS TRAZABILIDAD
	TECNICO DE CALIDAD Y/O CALIDAD EXPORT
TECNICO DE ATENCION AL CONSUMIDOR	



	TECNICO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACIÓN Y/O SEGURIDAD ALIMENTARIA
	TECNICO DE NUTRICION Y/O PROYECTOS NUTRICIONALES
DIRECC CIAL GC, EXPORT Y ALIANZAS	RESP.VENTAS NACIONAL/GLOBAL GRAN CONSUMO
	RESP. GRANDES CUENTAS COMERCIAL (GC, FS, MDD)
	JEFE DE VENTAS
	RESP. PUNTO DE VENTA Y DISTRIBUCION
	RESPONSABLE NACIONAL DE GPV's
	TECNICO DE PUNTO DE VENTA Y DISTRIBUCION
	RESPONSABLE MDD
	RESPONSABLE DE DESARROLLO DE CLIENTES (FS, GC)
	TECNICO DE DESARROLLO DE CLIENTES
	RESPONSABLE DE EXPORTACION Y ALIANZAS
	RESPONSABLE MARKETING Y TRADE MARK. EXPORT
	TECNICO DE EXPORTACION
	TECNICO DE TRADE MKG
	RESPONSABLE DE SERVICIOS DE VENTA
	RESPONSABLE DE BACK-OFFICE
	RESPONSABLE DE FRONT-OFFICE
DIRECC. MARKETING e I+D+I	MARKETING MANAGER
	PRODUCT MANAGER
	RESP. INNOVACION NUEVOS NEGOC. Y CANALES
	TECNICO MARKETING
	RESPONSABLE DE PROYECTOS
	TECNICO DE PROYECTOS DE I+D+I
DIRECC. ECOSISTEMAS INNOVACION	RESPONSABLE MARKETING Dº NUEVOS NEGOCIOS
	GESTOR PROYECTOS Y/O MKG PYTOS
FINANZAS, SISTEMAS INFO e INNOVA	RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION
	RESP. CONTROL GEST. COMERCIAL Y LOGIST.
	RESPONSABLE DE ADMINISTRACION
	RESPONSABLE DE TESORERIA
	TECNICO DE ADMON Y FINANZAS (Inmovilizado, invers)
	TECNICO DE CONTROL DE GESTION GRAL Y/O CIAL Y LOG
	TECNICO DE TESORERIA
	RESPONSABLE DE SISTEMAS DE INFORMACION
	RESPONSABLE INFRAESTRUCT/COMUNIC/CIBERSEG
	RESP. DE INFRAESTRUCTURA. COMUN Y CAU
	RESPONSABLE DE CONSULTORIA
	RESPONSABLE PROYECTOS INNOV. TECNOLOGICA Y DESARR WEB
	RESPONSABLE DE SERVICIOS DIGITALES CLAS
	TECNICOS SISTEMAS INFORMACION/INFR/CIBER/Dº WEB
	ANALISTA SERV. TIC / CONSULTORES SAP



	CONSULTOR SISTEMAS INFORMACIÓN / ING DATOS
	TECNICO INDUSTRIAL E INGREDIENTES
	RESPONSABLE INDUSTRIAL E INGREDIENTES
PERSONAS Y ORGANIZACIÓN	RESPONSABLE FORMACION, EFR Y COMUN. INTERNA
	RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES
	RESPONSABLE DE SELECCION Y DESARROLLO
	RESPONSABLE DE SERVICIOS GENERALES
	RESPONSABLE DE ADMON PERSONAL
	RESPONSABLE PREVENCION RIESGOS LABORALES
	TECNICO DE PERSONAS Y ORG
	SECRETARÍA DE DIRECCION GENERAL
ASESORIA JCA Y AUDITORIA INTERNA	RESPONSABLE DEPARTAMENTO JURIDICO
	ABOGADO/A ASESORIA JCA
SOSTENIBILIDAD INTEGRAL	RESPONSABLE DE DESCARBONIZACION INDUSTRIAL Y EFICIENCIA ENERGETICA
	COORDINADOR/A DE SOSTENIBILIDAD
	TECNICOS DE SOSTENIBILIDAD
RECURSOS LECHEROS	DIRECCION SUMIN, OPERAC. Y CLAS GESTION
	DIRECCION APROV., REL. SOCIO Y RELEVO GEN.
	DIRECCION SERV. AGRARIOS Y BIENES. ANIMAL

DIRECCIONES	DIRECCION GENERAL
	SUB. GRAL, COOR, DIR. FIN., SSII E INNOVA
	DIRECCION DE CALIDAD Y NUTRICION
	DIRECCION COMERCIAL FOOD SERVICE
	DIRECCION DE COMUNICACION E IMPACTO
	DIRECCION DE ECO. INNOV. Y EMPRENDIMIENTO
	DIRECCION DE I+D+I
	DIRECCION DE LOGISTICA
	DIRECCION DE MARKETING E I+D+I
	DIRECCION DE SERV. JURID. Y AUD. INTERNA
	DIRECCION OPERACIONES Y PROYECTOS MEJORA
	DIRECCION TECNICA
	DIRECCION COMERCIAL GC, EXPORT Y ALIANZAS
	DIRECCION DE PERSONAS Y ORGANIZACION
	DIRECCION DE SOSTENIBILIDAD INTEGRAL
	DIRECCION DE PYTOS DE TRANSFORMACIÓN

Los puestos y las personas que de conformidad a la situación actual tienen la consideración de sujetos a convenio, mantienen esta condición.

V. SASEC EXPTE 117/06/0V

En el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, a 1 de diciembre de 2006 las partes implicadas en el presente procedimiento aprueban con la firma de este documento la

Bolsa de demandantes de empleo CAPSA-Granda

En desarrollo del art. 25.1) del vigente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa acuerdan la creación de una Bolsa de Demandantes de Empleo CAPSA-Granda (en adelante BDE), en base a la siguiente regulación:

1.—Base de datos.

De acuerdo con lo previsto en el art. 23 del Convenio Colectivo, la Empresa para este proceso de constitución inicial de bolsa, y en el plazo de 15 días, facilitará a la Comisión de selección la base de demandantes de empleo del Dpto. de RR.HH. con los siguientes datos:

- Orden de recepción.
- Nombre y apellidos.
- Formación/Especialidad.
- Experiencia profesional.
- Vinculación.
- Discapacidad (con autorización expresa del interesado).

La información facilitada está sujeta a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

2.—Constitución de la Bolsa inicial.

- CAPSA convocará a los integrantes de la base de datos de RR.HH. para la realización de las pruebas de selección de acuerdo con lo previsto en el art. 23 del Convenio Colectivo.
- La BDE inicial quedará formada por los trabajadores que a la firma del acuerdo estén trabajando mediante contrato eventual en Granda a los que se añadirán los 50 candidatos que obtengan mayor puntuación en las pruebas de selección.
También formarán parte de esta Bolsa todos aquellos que hubiesen trabajado desde el 1 de enero de 2005 hasta la fecha durante un tiempo igual o superior al período de prueba y que no hubiesen causado baja de manera voluntaria o por algunos de los motivos recogidos en el punto 4 de este acuerdo.
- Si dentro de dos años desde la fecha de constitución de la BDE hubiese necesidad de contratar personal, y la Bolsa estuviese agotada se llamará por orden de puntuación a los siguientes que han superado la prueba de selección.
- Con la finalidad de posibilitar, de forma real y decidida, la inserción laboral de las personas con algún grado de discapacidad, se incluirán en la BDE un mínimo del 5% de trabajadores con capacidad disminuida.

De las solicitudes de empleo, correspondientes a candidatos con algún grado de discapacidad, se procederá del siguiente modo:

- Se realizará una evaluación de la tipología y grado de la discapacidad en relación con las posibles funciones a desempeñar por el Servicio Médico y el Servicio de Prevención de CAPSA.
 - Aquellos candidatos que sufran una discapacidad física, y ésta no disminuya su capacidad intelectual, realizan las pruebas de selección aplicables a nivel general.
 - Los candidatos, con discapacidad psíquica o sensorial, considerados de difícil inserción profesional tendrán consideración y tratamiento singularizado y reserva de plazas.
- La BDE así constituida, se ordenará primero por orden de antigüedad del primer contrato eventual, y a continuación por la puntuación obtenida por las pruebas de selección.



3.—*Criterios de la BDE.*

- El orden de llamamiento a puesto de trabajo, desde la BDE, seguirá el criterio establecido en el párrafo anterior.
- Las pruebas de selección se realizarán con la base de datos de solicitudes de empleo del Departamento de RR.HH. actualizada a la fecha.
- Transformación de contratos temporales en indefinidos se estará a lo que disponga la normativa vigente en cada momento.

4.—*Motivos que dan lugar a la baja de la BDE.*

Causarán baja en la BDE el candidato o trabajador, que esté en alguna de las situaciones siguientes:

- Haber sido culpable de falta grave.
- No haber superado el período de prueba establecido en el convenio.
- Renunciar a ser candidato.

- No aceptar propuesta de empleo en el plazo de dos días hábiles salvo causa justificada y que este hecho se dé más de dos veces en seis meses