



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "XVI Convenio Colectivo de la empresa Industrias y Promociones Alimenticias, SA (INPRALSA), para su centro de trabajo de Miajadas", suscrito el 25 de mayo de 2012. (2012061123)

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa Industrias y Promociones Alimenticias, SA (INPRALSA) para su centro de trabajo de Miajadas, (código de convenio 10000642011993), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2012, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por los miembros del comité de empresa del centro de trabajo afectado (en representación de los trabajadores).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 29 de junio de 2012.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

XVI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
INPRALSA 2012

CAPITULO I
ESTIPULACIONES GENERALES

Art. 1.º Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas, entre la Empresa Inpralsa y su personal, en el ámbito de aplicación acordado.

**Art. 2.º *Ámbito Territorial.***

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que la Empresa tiene establecido en Miajadas (Cáceres).

Art. 3.º *Ámbito Personal.*

El presente Convenio afectará al personal que preste servicios durante todo el año natural y esté encuadrado en los grupos profesionales de operarios y empleados que integren la plantilla del Centro de trabajo.

Quedan expresamente excluidos: el personal al que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el personal que ostente en la Empresa cargos análogos al de Jefe de Departamento o superior, según relación nominal de este personal facilitada al Comité de Empresa.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

El Convenio producirá efectos generales a partir del día 1 de enero de 2012, con efectos económicos desde la misma fecha, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Art. 5.º *Prórroga.*

La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tácita reconducción, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Art. 6.º *Denuncia para la resolución o revisión del Convenio y mantenimiento de su régimen.*

- a) La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá presentarse por escrito, por una parte ante la otra, y ante la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, con una antelación de treinta días respecto a la fecha de expiración del tiempo de vigencia previsto en el art. 4.º o de cualquiera de sus prórrogas anuales.
- b) De acuerdo con lo regulado en el art. 85-3.e) del Est. Trab. las partes acuerdan que en caso de denuncia del convenio colectivo se comprometen a iniciar las negociaciones de modificación o novación del convenio como muy tarde en el mes de febrero del año siguiente al año de pérdida de vigencia temporal.
- c) De acuerdo con lo regulado en el art. 85-3.f) del Est. Trab. el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 8 meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Art. 7.º *Compensación, absorción y garantías.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Igualmente, las condiciones pactadas son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.



Las disposiciones futuras de cualquier tipo que impliquen variación en alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su conjunto, superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en sus condiciones globales por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Art. 8.º Régimen del Convenio.

El régimen general de condiciones que en el Convenio se estipula y que se considera más beneficioso en su conjunto que el vigente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, anula y sustituye totalmente a cualquier otro que, con carácter individual o colectivo, hubiera venido rigiendo en la Empresa.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales, firmadas a título personal entre Empresa y trabajador, y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Art. 9.º Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que, la Autoridad Administrativa Laboral y la Jurisdicción de lo Social, en el ejercicio de sus respectivas competencias, declaren la ineficacia o ilegalidad de algunos de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo negociarse de nuevo la totalidad de su contenido.

Art. 10.º Determinación de las partes y Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.

a) Determinación de las partes que conciertan el convenio.

El presente convenio se ha concertado y firmado por la Dirección de la Empresa de una parte y de otra por el Comité de Empresa.

b) Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Para interpretar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria integrada por representantes de la Dirección y representantes del Comité de Empresa, elegidos entre sus miembros. El número de miembros de esta comisión se acordará por las partes para cada cuestión concreta con antelación, pudiendo oscilar entre tres y nueve a propuesta del promotor de la misma.

Esta comisión fijará en su primera reunión sus propios criterios de funcionamiento, forma de convocar, plazos, etc... teniendo en cuenta los criterios generales establecidos en el presente artículo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada representación y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En caso de discrepancias se abren las vías de la ASEC, a la que podrá asistir el comité en pleno si así lo creen conveniente sus miembros, y posteriormente jurisdicción laboral para la resolución de los asuntos, si así lo entiende alguna de las partes.



La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración, así como de cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cualquiera de las partes podrá hacerse acompañar de asesores que actuarán con voz pero sin voto. La parte que pretenda ejercer esta opción deberá poner en conocimiento de la otra parte su intención de acudir a la próxima reunión con asesores con un pre-aviso mínimo de seis días a la fecha prevista para su celebración.
- Las cuestiones propias que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo el siguiente: Exposición sucinta y concreta del asunto, razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente y propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema, incluyendo además la propuesta sobre el número de miembros.

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11.º Principio general.

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa, es facultad exclusiva de la Dirección.

La Empresa podrá adoptar los sistemas de organización técnica, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos, de tal manera que pueda lograr el rendimiento óptimo dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal, que será informado de dichos cambios a través de sus Representantes por la Dirección de la Empresa.

La mecanización, progresos técnicos o de organización, no podrán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente laboral sino también la situación de los trabajadores.

No obstante, si la Empresa al hacer uso de las facultades referidas en el párrafo anterior, produjera modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las competencias que corresponden al Comité de Empresa.

Art. 12.º Aspectos fundamentales de la organización del trabajo.

El ejercicio de la facultad empresarial comprende, entre otros, los siguientes aspectos fundamentales:



- a) La racionalización del trabajo a través de la simplificación de las tareas y la constante mejora de métodos de cualesquiera tipos de trabajo.
- b) El análisis, valoración y jerarquía de las funciones y tareas que corresponden a los distintos puestos de trabajo.
- c) La asignación del número de tareas a cada trabajador, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada, aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.
- d) La determinación de las plantillas correctas de personal.
- e) El encuadre y adaptación del personal a sus puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes.
- f) Es deseo de la Dirección que cada puesto de trabajo sea ocupado por el personal más apropiado por sus características técnicas y profesionales, a cuyo fin el personal, si fuera necesario, realizaría las pruebas físicas e intelectuales que se estimen oportunas.
- g) De acuerdo con lo regulado en el art. 85-3.i) del Est. Trab. se establece que un 5% de la jornada anual de trabajo se pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la empresa.

Art. 13.º Valoración de tareas.

El análisis y la valoración de tareas tiene como objetivo el analizar y valorar las actividades llevadas a cabo en una zona de trabajo y la determinación de unos niveles objetivos de desarrollo óptimo de las tareas, por el ocupante de la misma.

Asimismo se tendrá en cuenta la polivalencia, que es la capacidad individual de desarrollar en distintas zonas de trabajo las actividades que correspondan a las diferentes tareas valoradas en Inpralsa y la disponibilidad para realizarlas en las distintas áreas y zonas de la Empresa.

La polivalencia es un concepto personal y dinámico.

Art. 14.º Normas de funcionamiento de la valoración de tareas.

Se estará a lo dispuesto en el Manual de Funcionamiento, ya establecido, respecto a contenidos, conceptos, determinación de niveles de competencia y polivalencia, mantenimiento de los mismos y desarrollo, así como también el mantenimiento del sistema de valoración.

Para el seguimiento de la valoración de tareas se establece la Comisión de la Valoración de Tareas, que se reunirá al menos trimestralmente, formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres de la Dirección. Las tareas se concretarán en dicha comisión, aunque se fundamentaran en tareas de actualizaciones, propuestas, modificaciones y controles, tanto del manual de valoración como de los niveles concretos del personal, aunque la capacidad de decisión será de la Dirección.

**Art. 15.º Clasificación profesional y niveles.**

Se registrá por lo establecido en el presente Convenio en materia de valoración de tareas y, en lo no previsto por éste, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de obligado cumplimiento.

El contenido ocupacional de las zonas de trabajo será el que determine la adscripción del trabajador a uno de los dos únicos grupos profesionales que a continuación se establecen:

- * Grupo Profesional de Operarios. Que incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos.
- * Grupo Profesional de Empleados. Que incluye al personal administrativo y técnico en todas sus variedades.

Se mantienen, a título relacional, las categorías profesionales en vigor en el anterior Convenio Colectivo de fecha 12 de febrero de 1993, a efectos de que aparezcan en el recibo de salarios, para las personas que actualmente las ostenten.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se respetará, a título personal, los grupos de tarifa de cotización consolidados por la actual plantilla. Por lo que respecta a futuros ingresos o cambios de grupo, se asignarán los niveles profesionales y salariales como consecuencia de la aplicación del sistema de valoración de tareas que se establece en este Convenio. Anexo N.º 1 "Tabla de Conversión Niveles a Grupos de Cotización".

Asimismo se establecen para todo el personal los niveles profesionales y salariales, como consecuencia de la aplicación de la valoración de tareas. Anexo N.º 2 "Tabla de Equivalencia Niveles Profesionales-Niveles Salariales".

CAPITULO III**INGRESO Y MOVIMIENTO DEL PERSONAL****Art. 16.º Selección e ingreso del personal.**

La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo al art. 15.º del presente Convenio. Las pruebas de ingreso se comunicarán a los Representantes de los Trabajadores a fin de garantizar la objetividad de los procesos de selección.

En caso de puestos de nueva creación o vacantes internas, habrá una información al personal mediante el Tablón de Avisos.

Art. 17.º Contratación de personal.

A petición del Comité de Empresa, Inpralsa concede a los legales Representantes de los Trabajadores la posibilidad de determinar contrataciones de familiares, en base a los siguientes porcentajes:

- Para el personal eventual, fuera de Campaña10%
- Para el personal eventual, en Campaña15%



Inpralsa se reserva el derecho de rechazar las propuestas de contratación de tales familiares, si no reúnen los requisitos legales exigidos o su condición física o psíquica pudieran suponer un riesgo para la Empresa.

La duración de este tipo de contratos no excederá de los límites legales vigentes previstos para los mismos.

Art. 18.º Periodos de prueba.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos Superioresseis meses.
- Administrativos, Técnicos no Titulados y Personal de Oficiotres meses.
- Personal obreroun mes.
- Personal no cualificado y subalternoquince días laborables.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin que haya lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados.

Art. 19.º Excedencias.

El régimen de excedencias será el que se regula en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En esta materia se estará a lo dispuesto legalmente.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, CALENDARIO LABORAL,
LICENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 20.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 1768 horas de presencia una vez descontado un día de asuntos propios a que tiene derecho cada trabajador. (Horas laborables 1776 - 8 horas de asuntos propios = 1768 horas).

Todo el personal que trabaje en jornada continuada, tendrá derecho a un descanso de quince minutos para tomar el bocadillo. Este tiempo se computará como trabajado, y para su disfrute se establecerán relevos, de tal forma que el proceso productivo no se interrumpa.



La jornada laboral anual se distribuirá de manera que puedan cubrirse todos los días laborables del calendario laboral oficial, de lunes a viernes, por la totalidad de la plantilla.

Durante el período de Campaña de Tomate ocho sábados continuados laborables quedan incorporados de forma general al calendario laboral, a contar desde el día primero de agosto, siempre y cuando la Campaña comience en esas fechas, pudiendo adelantarse o retrasarse el inicio de la misma por razones climatológicas.

Art. 21.º Vacaciones.

Atendida la naturaleza de la actividad de la Empresa, que exige un servicio especial durante el período de Campaña de Tomate, se adaptarán las vacaciones fuera de dicho período.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubieren de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

Para conseguir una mejor organización de la actividad de la Empresa y con el fin de poder racionalizar la producción a lo largo de todo el año, se conviene, por ambas partes, que las vacaciones se realizarán por turnos o grupos, constituidos de forma que garanticen el correcto funcionamiento de las instalaciones industriales, sin que se paralice o cese la actividad productiva.

1. No obstante lo anterior, se establecerá un período general de quince días, que supondrá el cese en la actividad productiva sin que ello impida realizar cuatro semanas de vacaciones continuadas a partir de la segunda quincena de junio y hasta finales del mes de julio y que será de forma general, el comprendido entre el día 1 y el día 15 del mes de julio.
2. Por lo que se refiere al personal de Mantenimiento y Almacenes, se garantiza un período mínimo de vacaciones de quince días naturales disfrutadas dentro del mes de julio.
3. Los programas de vacaciones se comunicarán al personal afectado con un mínimo de dos meses de antelación.
4. Día de asuntos propios: De los días establecidos como laborables por el Calendario Laboral, cada trabajador podrá disfrutar un día de vacaciones siempre que no sea en periodo de Campaña, y que no se sume a los periodos de vacaciones generales establecidos en dicho calendario.

Art. 22.º Calendario laboral.

Conocido el calendario oficial de fiestas, la Dirección propondrá anualmente a la Representación de los trabajadores el calendario laboral correspondiente. Si, transcurridos 20 días desde la presentación del calendario, la Representación de los trabajadores no hubiere manifestado su disconformidad por escrito, se entenderá aceptado el calendario propuesto.

Art. 23.º Turnos de trabajo.

El trabajador se compromete a prestar sus servicios en cualquiera de los turnos de trabajo existentes en la actualidad y que normalmente se vienen realizando, con la rotación habitualmente establecida, rotando semanalmente.

**Art. 24.º Cuarto turno de trabajo.**

Se establece un cuarto turno de trabajo durante el período de Campaña, con una duración inicial prevista de 5 a 8 semanas.

La duración de las cinco primeras semanas será de 40 horas cada una. En el resto hasta ocho, 48 horas cada semana.

Art. 25.º Horario almacenes y mantenimiento.

El personal operario adscrito a estas secciones realizará su jornada en régimen de doble turno (de 6 a 14 y de 14 a 22 horas), rotando semanalmente.

Art. 26.º Horarios.

Por medio de cartel permanente, colocado en sitio visible, se notificarán los calendarios y horarios de trabajo. Anexo 7.

Art. 27.º Licencias reglamentarias y permisos.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación y, justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento de hijo: tres días naturales, de los que uno, al menos, será hábil a efectos oficiales. En caso de tener que realizar desplazamiento se dispondrá de un día más, no pudiendo superar en ningún caso un tiempo máximo de cuatro días.
- c) Visitas médicas a especialistas.
- d) Las intervenciones quirúrgicas, que requieran hospitalización, de cónyuges, padres, hijos y hermanos: tres días naturales, que se ampliarán en dos más, cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de Extremadura.
- e) Por muerte o enfermedad grave de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, cónyuges, suegros, yerno/nuera): cuatro días naturales, que se ampliarán en dos más, cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de Extremadura.

Por muerte o enfermedad grave de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos, nietos y cuñados): tres días naturales, que se ampliarán en dos más, cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de Extremadura.

La determinación de la gravedad de las enfermedades o intervenciones de los familiares especificados en este apartado e), se acreditará fehacientemente ante la Dirección de Recursos Humanos por el facultativo que haya atendido el caso.

- f) Por muerte de tíos (3.º grado) un día que se ampliará en uno más, cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de Extremadura.



- g) Por cambio de domicilio: un día natural.
- h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusable, públicos o personales.
- i) El personal dispondrá de ocho horas al año, retribuidas, para visita al médico de cabecera. No se computará el tiempo invertido en tales visitas cuando tengan por objeto la obtención del volante para acudir al especialista.

Art. 28.º Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias en cuanto al número, se regirá por lo legalmente establecido.

No obstante lo anterior, los recursos técnicos y humanos de la Empresa podrán dar lugar a la necesidad de realizar horas extraordinarias estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales a estos efectos y en los de cotización a la Seguridad Social, las que así se hallen definidas en la Legislación vigente y, en especial, las correspondientes a:

- a) Tiempo de producción invertido en adiestramiento o adaptación del personal.
- b) Tareas necesarias para la integración de nuevos productos o modificación de los existentes.
- c) Sustitución o ampliación de la maquinaria, instalaciones o equipos industriales, así como su puesta en funcionamiento.
- d) Problemas de puntualidad y calidad en el suministro de proveedores.
- e) Labores de mantenimiento, urgentes o imprevistas.
- f) Períodos punta de producción por pedidos especiales no previsibles o estacionales.

La realización de estas horas extraordinarias estructurales, será siempre voluntaria.

El valor de las horas extraordinarias se expresa en el Anexo N.º 5.

Si por la aplicación del precio/hora fijado en tabla, algún empleado hubiera de percibir un precio inferior al suyo actual, se le mantendrá el más favorable.

CAPITULO V

RÉGIMEN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 29.º Principios generales.

La retribución de la Empresa se asienta, fundamentalmente, en el efectivo y correcto desempeño de la zona de trabajo e índices de calidad exigibles, y en el cumplimiento de las restantes condiciones estipuladas para su devengo.

Los impuestos, cargas sociales y cualesquiera otras deducciones de tipo obligatorio, que gravan en la actualidad o pudieran gravar en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda según la Ley.



Los sueldos y salarios existentes con anterioridad a la implantación de la Valoración de Tareas no serán compensados ni absorbidos por futuros incrementos salariales, salvo en caso de pase a nivel retributivo superior.

Art. 30.º Estructura salarial y conceptos retributivos.

La remuneración de los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de aplicación del Convenio se estructurará bajo la forma y conceptos siguientes:

A) Salario Nivel Profesional.

- Sueldo Nivel Profesional-Nivel Salarial.

B) Complementos del salario.

a) Personales.

- Complemento "ad personam".
- Garantía personal.
- Polivalencia no consolidable.

b) De puesto de trabajo.

- Plus de mando.
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus triple turno rotativo.
- Plus cuarto turno.

c) Por cantidad o calidad de trabajo.

- Horas extraordinarias.
- Plus dedicación.

d) De vencimiento superior al mes.

- Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.
- Medias Pagas Extraordinarias de febrero y septiembre.

Art. 31.º Definiciones y normas de devengo de los conceptos retributivos del Convenio.

Son las siguientes:

1. Sueldo Nivel Profesional-Nivel Salarial, de acuerdo con las "Tabla Niveles Salariales-2012"- Anexo N.º 4.
2. Complemento "ad personam": Las dos partes negociadoras de este Convenio creen necesaria la eliminación del complemento "ad personam", en la concepción y estructura que ha tenido hasta el año 2009, ya que, en la práctica, se trata de un complemento de antigüedad al suponer el mismo devengo de bienios. Tal concepto salarial va desapareciendo



do paulatinamente de los convenios colectivos al no estar suficientemente justificado, desde un punto de vista técnico-laboral e impedir la conveniente homogeneidad remunerativa imprescindible en una política salarial efectiva. La eliminación de este concepto, por otra parte, en la línea indicada, tiene como finalidad poder incrementar la contratación de nuevos trabajadores y ampliar la plantilla de personal a través del fomento de las inversiones, con fundamento todo ello en los efectos y resultados obtenidos por la aplicación de esa política salarial que se persigue.

Por consiguiente, a partir de 01.01.2010 ningún trabajador de Industrias y Promociones Alimenticias, SA, percibirá cuantía salarial alguna en razón de sus años de servicio en la empresa.

No obstante lo anterior, ambas representaciones entienden también que deben tenerse en cuenta los derechos adquiridos y/o en trance de adquisición de los trabajadores en plantilla en esa fecha, estableciendo una compensación económica adecuada.

Para ello, y a fecha 01.01.2010, se efectuará, respecto a los trabajadores que perciben bienios, un cálculo del importe mensual de dichos bienios que corresponderían virtualmente a cada uno de ellos al cumplir 62 años, incorporándose a su nómina mensual el 50% de dicho importe. Además, se añadirá a este importe el 0,5% aplicado sobre el respectivo salario de nivel y garantía personal, más la cuantía de ese 50% de los bienios. La suma de ambos conceptos se añadirá al actual importe del complemento "Ad personam" pasando a ser la nueva cuantía del mismo.

Por otra parte, y respecto a los trabajadores en plantilla en la empresa a 01.01.2010 que no perciben bienios, como teórica compensación a posibles derechos futuros a los mismos, se aplicará un 0,5% sobre su salario de nivel y garantía personal, constituyendo el importe resultante su complemento "ad personam".

3. Garantía personal, es un concepto personal cuyo importe anual se distribuirá en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias correspondientes. Estas garantías sólo serán absorbibles por cambio a nivel retributivo superior. Dicho complemento se abonará a aquellos empleados que, prestando servicios de forma continua durante todo el año natural, acrediten una permanencia en la Empresa superior a tres años.
4. Polivalencia no consolidable, será retribuida según la "Tabla Niveles Salariales-2012"- Anexo N.º 4, bajo los siguientes criterios:
 - a) Personal que actualmente se le reconoce la polivalencia y el nivel reconocido.
 - b) Polivalencia que deba adquirirse en las zonas situadas a izquierda y derecha de la zona habitual.
 - c) El importe establecido como polivalencia se abonará en cada una de las doce mensualidades.
 - d) La polivalencia solo se retribuirá si se posee por el concepto global de polivalencia reconocido. Una persona nunca podrá superar el nivel superior de retribución, por la adición de las polivalencias retribuidas al nivel profesional que posea.



5. Plus de mando, para aquellos empleados que, de forma accidental, tengan a su cargo un grupo de personas a quienes deban supervisar y coordinar su trabajo. Durante el tiempo que ejercieran dicha supervisión cobrarían este complemento.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la función antes indicada, por lo que no tendrá carácter consolidable.

El importe del referido Plus de mando consistirá en la diferencia salarial existente entre el nivel salarial que ostente el antiguo Jefe de Equipo y el que ostente el trabajador que desempeñe esa función temporal.

6. Plus de trabajo nocturno, se percibe este plus cada día laborable cuando el trabajo se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas. La cuantía por cada hora trabajada en este intervalo horario queda establecida en el 25% del precio hora del salario de nivel; si existiera algún caso en el que su precio actual fuera superior al importe del cálculo, se le mantendrá su precio actual y tendrá los incrementos anuales generales que se pacten.
7. Plus triple turno rotativo, para aquellos trabajadores que realicen su jornada en régimen de triple turno rotativo, fuera del período general de Campaña, entendiéndose como tal las semanas de seis días laborables.

El importe del referido Plus ascenderá a 0,49 euros por hora de trabajo.

8. Plus cuarto turno, se establece un cuarto turno de trabajo durante el período de Campaña.

El personal adscrito a este cuarto turno de campaña percibirá la cantidad de 72,53 euros por cada semana completa que realice este régimen de trabajo. En el supuesto de que el trabajador no realice la semana completa se le abonará la parte proporcional correspondiente.

9. Plus dedicación art. 32.º, su importe será de 540 euros anuales, devengados en 12 mensualidades, en las circunstancias y bajo las condiciones que se señalan en el art. 32.º del Convenio. Dicha cantidad, pactada expresamente a tanto alzado, será la misma para cualesquiera de los Niveles Profesionales.
10. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, consistentes en treinta días de Sueldo Nivel Profesional, Complemento "ad personam" y Garantía Personal. Dichas gratificaciones serán abonadas en los días 28 de mayo y 28 de noviembre respectivamente.
11. Medias Pagas Extraordinarias de febrero y septiembre, consistentes en 15 días de Sueldo Nivel Profesional, Complemento "ad personam" y Garantía Personal. Dichas gratificaciones serán abonadas en los días 26 de febrero y 28 de septiembre.

Art. 32.º Plus dedicación.

A la totalidad del personal que preste servicios la totalidad del año y en compensación a los sábados de Campaña trabajados o equivalente, se abonará la cuantía total de 540 euros, devengados en doce mensualidades, a razón de 45 euros al mes.



CAPITULO VI

PRESTACIONES ESPECIALES

Art. 33.º Principio general.

Durante la vigencia del presente Convenio se acuerda que las Prestaciones Especiales contenidas en el presente Capítulo afectan única y exclusivamente a título de garantía personal a quienes las venían percibiendo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Colectivo.

Art. 34.º Premio de asistencia y no absentismo.

Se devengará por la asistencia al trabajo y por la permanencia en disposición activa durante la jornada normal ordinaria completa, de acuerdo con el importe que se establece en el Anexo N.º 6 y con sujeción a las normas que se contienen en dicho Anexo.

Art. 35.º Ayuda escolar.

Se establece en 152 euros anuales para aquellos empleados que tengan hijos en edades comprendidas entre 6 y 16 años.

El citado importe se repartirá entre diez meses (desde setiembre a junio).

Asimismo se establece una subvención del setenta y cinco por ciento del importe de los libros escolares obligatorios, para aquellos cabezas de familia que tengan hijos en edades comprendidas entre 4 y 16 años, el abono de esta ayuda a libros tendrá los descuentos legales correspondientes, que se aplicarán sobre el setenta y cinco por ciento del valor de los libros.

Para tener derecho al percibo de tal subvención, será obligatorio presentar ante la Empresa el justificante acreditativo del pago de los mismos.

Art. 36.º Complemento en situación de ILT.

En los casos de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada mediante la presentación puntual de los correspondientes partes oficiales de Baja de Confirmación de Incapacidad expedidos por la Seguridad Social, la Empresa abonará a los trabajadores los complementos económicos que siguen, siempre que se cumplan las condiciones que asimismo a continuación se expresan:

- 1) Si la Dirección de la Empresa lo estimara conveniente, el trabajador en situación de ILT deberá someterse a examen del Servicio Médico propio o mancomunado, o del Facultativo que tenga a bien designar, y ello tanto en los correspondientes consultorios como en el domicilio propio del trabajador.
- 2) En los casos en que por los Facultativos designados por la Empresa se estime la existencia de enfermedad o accidente simulados, o que no se justifiquen las ausencias domiciliarias comprobadas, o que el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, se perderá el derecho a percibir estos complementos, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiera haber lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso, que los trámites y requisitos establecidos por las



Disposiciones Oficiales Reguladoras de la Seguridad Social para ILT, son independientes de la aplicación de las presentes normas pactadas.

3) La cuantía de los complementos será la siguiente:

En situación de ILT, derivada de accidente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario real del trabajador.

El mismo tratamiento se aplicará a la situación de ILT, derivada de enfermedad, cuando esta requiera hospitalización o intervención quirúrgica, durante la totalidad del período de Baja y hasta el plazo máximo legal de dieciocho meses de duración de dicha Baja.

Igualmente se establece un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 del salario real, a partir del 31.º día de la Baja y hasta los dieciocho meses de dicha Baja.

Cuando un empleado se encuentre en situación de Baja por enfermedad la Empresa abonará el 100 por 100 durante los tres primeros días de dicha Baja. El tiempo restante que dure su incapacidad y hasta el 31.º día de la misma se aplicará el tratamiento legal que en cada momento establezca la Seguridad Social.

Art. 37.º Plan de pensiones.

Para el año 2010, la empresa, en su calidad de promotora del plan en su modalidad de sistema de empleo, se obliga y define en su aportación anual, consistente en un 1,5% de la masa salarial bruta de los partícipes del plan; es decir, las obligaciones de dicho plan serán de aportación definida, siendo la asignación de la empresa por todos y cada uno de los partícipes del Plan igual al 1,5% de su salario anual bruto, en aquellos conceptos de éste que el reglamento del plan de pensiones precisa.

Esta aportación anual se realizará de acuerdo a las condiciones especificadas en el propio plan de pensiones.

Asimismo el plan reconoce a cada uno de los partícipes, mediante la contratación de una póliza de seguros, las prestaciones que cubren los riesgos que seguidamente se detallan:

- a) Fallecimiento por enfermedad: capital asegurado 15.626,31 euros.
- b) Si el fallecimiento fuese por accidente sobrevenido tanto en el ejercicio de su profesión como en su vida privada, el capital asegurado, en este caso, sería de 31.252,63 euros.
- c) Si el fallecimiento fuese debido a accidente de circulación, en las condiciones requeridas, en este caso concreto, el capital asegurado sería de 46.878,94 euros.
- d) En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cualquiera que fuese su causa, y siempre que se produzca el cese definitivo del empleado/a en la Empresa, el capital asegurado sería de 15.626,31 euros.

En las coberturas relativas al riesgo de fallecimiento, si el asegurado no hubiese realizado por escrito designación expresa de beneficiarios, tendrán tal carácter, por orden preferente y excluyente, los siguientes: primero el cónyuge; segundo los hijos; en tercer lugar los padres; y por último los herederos legales.

**Art. 38.º Jubilación.**

Todo el personal afectado por este Convenio se jubilará, como máximo, al cumplir los sesenta y cinco años, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa facilitará y potenciará la jubilación anticipada para sus trabajadores.

Art. 39.º Principio general sobre formación.

La Dirección de la Empresa y el Comité reconocen y consideran que la Empresa del mañana necesita de personas más y más competentes, y que la formación es un elemento importante en la adquisición de dichas competencias, ya sea esta formación, tanto teórica como práctica, adquirida en el puesto de trabajo o en la realización de varios trabajos o tareas diferentes.

Es por ello, que se asume el compromiso de realizar formación cualificante, que estará en relación a modernización tecnológica y desarrollo de nuevas tareas respecto a las necesidades de la Empresa.

Art. 40.º Formación interna.

Inpralsa realizará cursillos de formación interna para sus empleados, llevando a cabo los mismos, siempre que fuera posible, en horas laborables, y con la subvención del 100 por 100 del coste de los mismos. La determinación del número y duración de los mismos será la que fije en todo momento la Dirección de la Empresa.

Art. 41.º Formación profesional.

La Empresa favorecerá la formación profesional de todo el personal que manifieste su interés en llevar a cabo estudios o formación, que guarden relación específica y directa con el puesto de trabajo y la actividad de la Empresa y que pudieran estar ligados a la promoción personal y profesional.

Dicha formación, impartida por la Empresa, será totalmente gratuita, aportando el empleado el tiempo y el esfuerzo requerido para su formación, ya que ello le puede ocasionar una promoción profesional y personal.

Art. 42.º Ayuda por estudios.

Durante la vigencia del presente Convenio, Inpralsa abonará el setenta por ciento de los gastos docentes a aquellos trabajadores que cursen estudios que guarden relación específica y directa con la actividad de la Empresa.

La formación se llevará a cabo fuera de la jornada laboral y el número de personas beneficiarias de tal Ayuda no podrá exceder del seis por ciento de la plantilla. Si existieran casos que no pudieran quedar incluidos en lo anterior, se estudiarían de manera individual entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Art. 43.º Movilidad geográfica o similar.

En caso de movilidad geográfica cuando el trabajador opte por el traslado, este tendrá derecho a percibir una compensación por gastos cuyo importe se valora en función de la edad del mismo.



Sesenta y cuatro años	7.958,83 euros	Sesenta y tres años	11.787,50 euros
Sesenta y dos años	15.716,66 euros	Sesenta y un años	19.645,83 euros
Sesenta años	23.574,99 euros	Cincuenta y nueve	27.504,16 euros

CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 44.º Norma general.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

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

Para la prevención de los riesgos, la Empresa y los trabajadores harán efectivas las normas sobre vigilantes o comités de seguridad, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Así mismo, el empresario está obligado a formar a los Delegados de Prevención en materia de Prevención de Riesgos de la forma que establece la legislación vigente.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Art. 45.º Normas de seguridad y salud laboral.

La Empresa y los trabajadores cumplirán, escrupulosamente, las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, las referentes a utilización de elementos de protección personal y todas aquellas de higiene que sean promulgadas por la Dirección de la Empresa, al ser Inpralsa una Empresa de alimentación.

Art. 46.º Revisiones médicas.

Todos los trabajadores de Inpralsa tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año.

Art. 47.º Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todos los productores, con carácter general, dos prendas de trabajo al año, incluido dos pares de botas, entregándose cada prenda por cada seis meses de trabajo efectivo.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo serán a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas de propiedad de la Empresa.



En cuanto a los guantes se proporcionarán los pares necesarios, con el debido control sobre su uso por parte de la Empresa.

Asimismo, será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas de cabeza, que serán facilitadas gratuitamente por la Empresa.

Con independencia de lo que disponga la Legislación general sobre la materia, las Empresas facilitarán al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelado, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Los carretilleros y los vigilantes serán dotados, además, de una prenda de abrigo adecuada (tipo cazadora o anorak), cada dos años, salvo deterioro de la misma.

Art. 48.º Botiquín.

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral.

CAPITULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 49.º Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Básico.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Art. 50.º Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la Baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista una causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para conservación o custodia.

**Art. 51.º Clasificación de faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
9. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

Art. 52.º Clasificación de las faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad de un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.
 - b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.



5. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad y salud laboral. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La transgresión de la fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el Art. 18 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 53.º Sanciones.

Las sanciones que procedan imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal, por primera vez.
 - b) Amonestación por escrito, por segunda vez.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día, por tercera vez.
2. Por faltas graves:
 - a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
 - c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
 - c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
 - d) Despido.

Art. 54.º Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

**Art. 55.º Prescripción.**

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

Art. 56.º Procedimiento.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.
2. La Empresa comunicará a la Representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.
3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del Instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los Representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:
 - a) La Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
 - b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un Secretario y un Instructor imparciales.
 - c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo este escrito será notificado a la Representación Legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
 - d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Art. 57.º Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación lo dispuesto en las Disposiciones Legales vigentes en cada momento.



CAPITULO IX
DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 58.º Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados 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, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma o causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección de la Empresa.

Art. 59.º Acumulación de horas sindicales.

- * Cesión y acumulación de horas sindicales. Mensualmente, podrán cederse de un miembro a otro del Comité de Empresa de una misma Central Sindical o grupo de trabajadores, la acumulación de horas sindicales. Pero, las horas cedidas y no consumidas, no podrán trasladarse de un mes a otro sin exceder de un total de 35 horas.
- * Control de las horas por ausencias sindicales.
 1. En aquellos casos en que el Comité de Empresa haya de reunirse dentro de la Empresa y ausentarse del puesto de trabajo, deberá notificarlo, por escrito, al Departamento de Recursos Humanos o Personal, indicando el motivo así como fecha y hora del comienzo de la reunión y hora prevista de finalización.
 2. Las salidas fuera de la Empresa deberán justificarse siempre mediante documento que señale el motivo por el que el Representante o Representantes de los trabajadores deben desplazarse, así como la duración aproximada de las ausencias.
 3. Tanto en el caso de que el Comité haya de reunirse en la Empresa, como en aquellos otros casos en que deba salir de la misma, la notificación deberá de hacerse con 24 horas de antelación. Por razones de urgencia y con carácter excepcional se avisará con el tiempo suficiente para que todos los miembros que hayan de ausentarse puedan ser sustituidos en sus puestos de trabajo.
 4. Las horas invertidas en negociación de Convenio con la Empresa no computarán a efectos de crédito mensual individual.

Art. 60.º Local.

El Comité dispone de un local adecuado para llevar a cabo sus funciones de representación, así como también del material necesario para las mismas.



DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

Incrementos Salariales.

Para el año 2012 se acuerda incrementar los conceptos de repercusión económica del presente convenio colectivo un 0,5%.

Prima de Convenio.

Para el año 2012 se establece una prima de convenio a abonar una vez se conozca el dato del IPC Real de 2012 consistente en una única paga no consolidable consistente en la diferencia entre el IPC Real y el 0,5% detallado en el punto anterior, a aplicar sobre el Salario de Nivel. Esta prima de convenio tendrá un porcentaje máximo del 1,5% por lo que si el IPC Real de 2012 supera el 2% se percibirá como máximo el 1,5%.

IPC REAL 2012	PRIMA	A APLICAR SOBRE:
0,5%	0,0%	SALARIO NIVEL
0,6%	0,1%	SALARIO NIVEL
0,7%	0,2%	SALARIO NIVEL
0,8%	0,3%	SALARIO NIVEL
0,9%	0,4%	SALARIO NIVEL
1,0%	0,5%	SALARIO NIVEL
1,1%	0,6%	SALARIO NIVEL
1,2%	0,7%	SALARIO NIVEL
1,3%	0,8%	SALARIO NIVEL
1,4%	0,9%	SALARIO NIVEL
1,5%	1,0%	SALARIO NIVEL
1,6%	1,1%	SALARIO NIVEL
1,7%	1,2%	SALARIO NIVEL
1,8%	1,3%	SALARIO NIVEL
1,9%	1,4%	SALARIO NIVEL
2,0%	1,5%	SALARIO NIVEL

Disposición final segunda.

Todo el personal cobrará sus haberes por transferencia bancaria. La Empresa se compromete a ordenar dicha transferencia el día 28 de cada mes, salvo en el mes de febrero que lo hará el día 26.

Disposición final tercera.

Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá como norma supletoria el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación.

***Disposición final cuarta.***

Régimen de Convenio

El régimen que, con carácter general se establece en el presente Convenio, incluidas las garantías a título personal de cada trabajador, en la forma señalada en el Art. 7.º, anula y sustituye a cualesquiera otras condiciones generales o particulares que pudieren existir para los trabajadores en la Empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Disposición final quinta.

Solución extrajudicial de conflictos

Ambas partes adquieren el compromiso de someterse al ASEC-EX (Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura), como medio de solución de controversias por medios propios y autónomos surgidos de la voluntad de las partes y como forma de dar respuestas rápidas y eficaces ante las situaciones del conflicto, ya que estos procedimientos posibilitan la adopción de instrumentos menos rígidos y formalistas que los judiciales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Plus de Locomoción

Para el año 2012, todo el personal afectado por este Convenio percibirá la cantidad de 2,71 euros por cada día trabajado y considerado como hábil en el Calendario Laboral.

NOTA FINAL

Si en un futuro, la totalidad de la plantilla de Inpralsa debiera trabajar en jornada continuada, se informaría de ello al Comité de Empresa.

Si a pesar de lo anterior existiera algún caso individual que tuviera, de manera temporal o definitiva su régimen horario en jornada partida, se estudiarían conjuntamente con el Comité tales casos.

**ANEXO N.º 1**TABLA DE CONVERSIÓN
NIVELES A GRUPOS DE COTIZACIÓN

NIVEL PROFESIONAL	GRUPO COTIZACIÓN
A	10-9-7-6
B	9-8-7
C	9-8-6
D	8-5
E	8-5
F	8-5-4
F-1	8-5
G	4-3-2-1
H	3-2-1

ANEXO N.º 2TABLA DE EQUIVALENCIA
NIVELES PROFESIONALES-NIVELES SALARIALES

A	I-II
B	III
C	IV
D	V
E	VI
F	VII
F-1	VIII
G	IX
H	X



ANEXO N.º 3

CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES GENERALES DEL AÑO 2.012

ENERO 20 L M X J V S D	FEBRERO 21 L M X J V S D	MARZO 22 L M X J V S D	ABRIL 18 L M X J V S D
MAYO 22 L M X J V S D	JUNIO 21 L M X J V S D	JULIO 23 L M X J V S D	AGOSTO 25 L M X J V S D
SEPTIEMBRE 23 L M X J V S D	OCTUBRE 22 L M X J V S D	NOVIEMBRE 21 L M X J V S D	DICIEMBRE 19 L M X J V S D

Enero	20
Febrero	21
Marzo	22
Abril	18
Mayo	22
Junio	21
Julio	23
Agosto	25
Septiembre	23
Octubre	22
Noviembre	21
Diciembre	19
Total	257
Pactados	222
Vacaciones	35

VACACIONES VERANO	
GENERAL	DEL 18/6 AL 15/7 (20 DIAS)
4º TURNO	DEL 25/6 AL 15/7 (15 DIAS)

50% PLANTILLA VACACIONES 50% TRABAJO

14 DIAS FESTIVOS

**ANEXO N.º 4**

TABLA NIVELES SALARIALES 2012

NIV. PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	IMPORTE	POLIVALENCIA
A	I	12.290,01	
A	II	18.030,90	
B	III	19.708,62	96,12
C	IV	20.248,52	288,36
D	V	21.118,99	
E	VI	22.196,69	
F	VII	24.041,22	
F-I	VIII	24.730,45	
G	IX	26.528,25	
H	X	30.632,89	

El importe de los niveles salariales reflejado en este anexo está compuesto por las doce mensualidades, las pagas extras de junio y Navidad y las medias pagas extras de febrero y septiembre.

ANEXO N.º 5

TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS 2012

NIVEL SALARIAL	IMPORTE
II	15,85
III	17,32
IV	17,8
V	18,57
VI	19,52
VII	21,13
VIII	21,74
IX	23,32
X	26,92

ANEXO N.º 6

PREMIO DE ASISTENCIA Y NO ABSENTISMO

NORMATIVA

Se establece un Premio de Asistencia y No Absentismo que consistirá en la percepción de 3,36 euros por día trabajado. Este Plus no se percibirá en los períodos de vacaciones reglamentarias, ni durante los días no trabajados por licencias o permisos.

**ANEXO N.º 7**

HORARIOS DE TRABAJO: DE LUNES A VIERNES

* HORARIO NORMAL: DE 08,00 A 13,30 Y DE 14,30 A 17,00 H.

(Almacén, mantenimiento, producción)

* HORARIO GENERAL DE TURNO:

Triple Turno	MAÑANA:	DE 06,00 A 14,00 H.
	TARDE:	DE 14,00 A 22,00 H.
	NOCHE:	DE 22,00 A 06,00 H.

* HORARIO DE TURNOS DE PREPARACIÓN Y LIMPIEZA:

Doble Turno	MAÑANA:	DE 05,00 A 13,00 H.
	TARDE:	DE 13,00 A 21,00 H.
Triple Turno	MAÑANA:	DE 05,00 A 13,00 H.
	TARDE:	DE 13,00 A 21,00 H.
	NOCHE:	DE 21,00 A 05,00 H.

* HORARIO DE CALDERAS:

Doble Turno	MAÑANA:	DE 05,00 A 13,00 H.
	TARDE:	DE 14,30 A 22,30 H.
Triple Turno	MAÑANA:	DE 06,00 A 14,00 H.
	TARDE:	DE 14,00 A 22,00 H.
	NOCHE:	DE 22,00 A 06,00 H.

* HORARIO DE PORTERÍA:	MAÑANA:	DE 06,00 A 14,00 H.
	TARDE:	DE 14,00 A 22,00 H.
	NOCHE:	DE 22,00 A 06,00 H.

PERIODO DE CAMPAÑA TOMATE

* HORARIO GENERAL DE TURNO: DE LUNES A SÁBADO

Triple Turno	MAÑANA:	DE 06,00 A 14,00 H.
	TARDE:	DE 14,00 A 22,00 H.
	NOCHE:	DE 22,00 A 06,00 H.

* CUARTO TURNO DE TRABAJO:

Se realizará durante el período de Campaña, de acuerdo con lo establecido en el art. 24.º del presente Convenio. Las jornadas de trabajo y descanso de este personal serán facilitadas por la Empresa en el momento oportuno.



El personal afectado por los horarios de preparación, limpieza y calderas, adelantarán el inicio del mismo al principio de la semana en 2 horas.

* HORARIO DE OFICINAS:

El horario de trabajo de los viernes, fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, del personal que no esté relacionado con producción, será de 8h. a 13h. y de 14h. a 17h. No obstante, la empresa podrá determinar que en algunos de esos viernes el horario sea de 7h. a 15,00h. bien general bien por secciones o por personas dentro de éstas, a tenor de las necesidades de organización del trabajo.

• • •
