



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

☎ 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 89, fecha: miércoles, 09 de Mayo de 2018

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1501

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Desarrollos Alimentarios, S.A. y sus Trabajadores, para el periodo 2018-2021, con vigencia desde el día 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 22 de Marzo de 2018 y subsanado con fecha 24 de abril de 2018, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38, apartado 6, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (B.O.E. de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C.M. de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (D.O.C.M. de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía,



Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 30 de abril de 2018. EL DIRECTOR PROVINCIAL, Santiago Baeza San Llorente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DESARROLLOS ALIMENTARIOS, S.A. Y SUS TRABAJADORES 2018-2021

PREAMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado y firmado por las partes signatarias del artículo 1 conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el centro de trabajo de DESARROLLO ALIMENTARIOS, S.A, sito en Polígono Industrial Miralcampo de Azuqueca de Henares (Guadalajara), en fecha de 23 de febrero de 2018.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- PARTES SIGNATARIAS.

El presente convenio colectivo lo firman DESARROLLO ALIMENTARIOS, S.A. y la representación de los trabajadores de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concretar el presente Convenio Colectivo, el cual quedará abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre la Empresa, dedicada a la fabricación y venta de pan rallado y productos derivados de las harinas, y a los trabajadores de su plantilla, en el desarrollo de las actividades de dicha empresa comprometidas en la normativa legal vigente.

Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Los compromisos adquiridos en el presente convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene establecido en el Polígono Industrial Miralcampo de Azuqueca de Henares (Guadalajara).

Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa DESARROLLOS ALIMENTARIOS, S.A.



Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del año 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 produciéndose su denuncia automática al término del referido periodo, aunque mantendrá sus cláusulas obligacionales en tanto no se publique el que le sustituya.

Artículo 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO.

A tenor de lo previsto en el art. 85.3. e) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Dicha comisión estará compuesta por un representante de los

trabajadores, un representante de la empresa y otro representante elegido de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores. La empresa se compromete a facilitar los locales donde se tendrán lugar las reuniones de trabajo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores Técnicos, en cuantas materias sean de su competencia y serán designados libremente por cada una de las partes.

Corresponden a la Comisión:

1. Interpretación de la totalidad o clausulado del Convenio.
2. Vigilancia de lo pactado.
3. Facultad de conciliación previa y no vinculante a los problemas colectivos e individuales.
4. Respecto de los contratos de servicio determinado:
 - o Conocer la suspensión o rescisión de los mismos.
 - o Potenciar su permanencia
 - o Por su directa dependencia a un factor ajeno cual es el volumen de producción, velar por el cumplimiento periódico de previsiones, previo su conocimiento.



5. Conocer y resolver las discrepancias que se susciten en la negociación de acuerdos relativos a modificaciones de las condiciones de trabajo establecidos en el presente convenio de conformidad a lo establecido en el art. 41 y 82 .3 del E.T

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los integrantes de la misma, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo los componentes convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día. Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla- La Mancha.

Los acuerdos se tomarán por consenso entre ambas representaciones y serán recogidos en Acta. Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo, y sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo. Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión Mixta Paritaria adopte excediéndose del ámbito de competencia que se le otorga.

Agotada la eficacia temporal del presente Convenio, y hasta tanto no se inicien nuevas negociaciones, la Comisión Mixta Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al " Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha ", (III ASAC) y su Reglamento de aplicación, vinculado en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresario incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

CAPITULO II

DEL PERSONAL Y SU CLASIFICACIÓN

Artículo 8.- ASIGNACIÓN DE FUNCIONES.

Se establecen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- Directivos y Administrativos.
- Obreros, especialistas y operarios en general.
 - Directivos y administrativos. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y de gestión. Se establecen 4 categorías profesionales de



acuerdo con las siguientes definiciones:

Director de administración: Bajo la supervisión del Gerente - Consejo de Administración, realiza el control económico, administrativo y contable de la organización, velando por la correcta gestión financiera de la entidad.

Tiene como misión gestionar y supervisar los recursos económicos y financieros de la organización para poder trabajar con las mejores condiciones de coste, liquidez, rentabilidad y seguridad.

Organiza y realiza la administración y gestión de personal.

Jefe Administrativo: Es el empleado que con la dependencia del director administración o de la gerencia es el responsable de la gestión administrativa de la empresa.

Oficial administrativo: Es el empleado que, bajo las órdenes de la dirección de la empresa, Jefe Administrativo, titular de la empresa o representante legal realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

- **Obreros, especialistas y operarios en general.** Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con la producción, bien actuando directamente en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.

Se establecen cuatro categorías de acuerdo con las siguientes definiciones:

Jefe de Sección: Se incluirán en este grupo los técnicos que estén en posesión de título universitario o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

Jefe de equipo: Se incluirán en este grupo aquellos trabajadores que tengan entre sus funciones las de colaborar con los técnicos superiores en la organización y distribución de las tareas, o bien la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento y como función principal será la de llevar la línea de pan, desde el amasado, horneado, enfriado, secado y molido, así como saber cómo funcionan todas las máquinas de la empresa que se emplean en el proceso de fabricación, para el control integral de la fábrica.

En ausencia del jefe de Sección de producción es el máximo responsable para organizar y supervisar la fabricación. Así mismo, verificará, bajo su vigilancia la labor de todas las categorías inferiores, así como su formación.

Oficiales de primera: Se incluirán en esta categoría los trabajadores técnicos o



manuales que posean los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las tareas propias de amasado, envasado y ensacado de los productos que fabrica la planta, con suficiente autonomía y supervisado por el jefe de equipo y con mando sobre los oficiales 2ª y auxiliares.

Oficiales de Segunda: Se incluirán en esta categoría los trabajadores técnicos o manuales que posean los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las tareas propias de amasado, envasado y ensacado de los productos que fabrica la planta, con alguna restricción en alguna de las máquinas, con suficiente autonomía y supervisado de jefe de equipo y con mando sobre los auxiliares.

Trabajadores auxiliares: Se incluirán en este grupo los trabajadores que, no teniendo los suficientes conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de un oficio de tipo técnico o manual, realicen tareas de ayuda y colaboración bajo la dirección de los trabajadores descritos en las categorías anteriores.

Artículo 9.- CLASIFICACIÓN.

El personal de la empresa se clasificará en los grupos que a título enunciativo y con expresión de categorías profesionales se enumeran:

1º.- ADMINISTRATIVOS

- Director de Administración
- Jefe Administrativo
- Oficial Administrativo
- Auxiliar Administrativo

2º.- LABORATORIO

- Jefe de sección
- Jefe de equipo
- Oficial
- Auxiliar

3º VENTAS

- Director comercial
- Jefe de ventas
- Vendedor

4º PRODUCCIÓN

- Jefe de sección
- Jefe de equipo
- Oficial 1º
- Oficial 2º
- Auxiliar



5º MANTENIMIENTO

Jefe de equipo
Oficial 1º
Oficial 2º
Auxiliar

El que existan todas estas categorías no significa que todas deban estar ocupadas.

Artículo 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse ; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas de las personas, a través de su especialidad y Departamento, en su caso, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Para la aplicación de la movilidad funcional superior, en los casos de perentoria necesidad, notificándolo a los Representantes del personal y por un plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador de mayor categoría profesional y dentro de éste, el de más antigüedad, siempre que su aptitud esté demostrada, podrá ser destinado a ocupar puestos de superior categoría, percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña.

En el caso que un trabajador afecto a un proceso de Incapacidad Temporal, cuando ésta derive en una Incapacidad Permanente, ya sea total, absoluta o gran invalidez, el trabajador que le sustituya habitualmente consolidará el puesto de trabajo del trabajador sustituido, en el momento de declaración firme de su contingencia por la Dirección Provincial del INSS u órgano que lo sustituya.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En lo no regulado en éste precepto, se estará a lo previsto en el art. 39 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO III



TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 11.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral pactada en cómputo semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, que se trabajará a razón de 8 horas diarias. En cómputo anual la jornada laboral es de 1.784 horas para el año 2018, 1.784 horas para el año 2019, 1.780 horas para 2020 y de 1.776 horas para el año 2021.

Los días 24 y 31 de diciembre, se utilizarán para regularizar los posibles excesos de jornada que se hubieran producido.

Artículo 12.- TRABAJO A TURNOS

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

- Turno Ordinario: Sistema de rotación de turnos de mañana, tarde y noche el cual se distribuye de lunes a viernes y que afecta a todo el personal con independencia de su antigüedad.

Igualmente, con carácter excepcional y optativo para los trabajadores del turno ordinario se podrá habilitar por la empresa jornadas de trabajo los sábados y domingos en turnos de trabajo de mañana, tarde y noche, respetándose en cualquier caso el descanso semanal de los trabajadores

El trabajo de jornadas de sábado será retribuido con el plus de sábado por importe de 100€ para los Jefes de Equipo y 75€ para el resto de categorías. El Trabajo en domingo será retribuido con el plus de domingo por importe de 120€ para los Jefes de Equipo y 90 euros , para el resto de categorías.

Se establece un Sistema de rotación temporal hasta el 31 de diciembre de 2020 que consiste en una modalidad de turnicidad combinado con el turno ya establecido como ordinario distribuido de la siguiente manera:

- Turno Especial: Los sábados, domingos y festivos se establece turnos de 12 horas que serán cubiertos por cuatro operarios como máximo, de la actual plantilla, más la contratación de nuevos trabajadores para cubrir las necesidades de producción. Durante el periodo en el que el trabajador esté realizando este turno especial tendrá garantizado el 100 % de su base reguladora y todos sus complementos salariales no teniendo que recuperar la posible disminución de jornada debido a esta modalidad de turno y a afectos de jornada tendrán el mismo cómputo de horas marcado por el convenio. Además, por cada día de trabajo que coincida con festivo cobrará un complemento de 75 €.

Este turno se completará con una jornada de ocho horas, a realizar en un turno de



lunes a viernes, excepto las semanas que contengan un festivo, según se establezca en la organización de cada departamento.

Se establece un plus de disponibilidad de 200 € al mes al personal que esté realizando el turno especial.

A todo trabajador que desarrolle la actividad en el turno especial y coincida con las paradas técnicas cobraran íntegras todas las cantidades señaladas en este apartado, es decir, como si se trabajara todo el mes completo.

Para dar funcionalidad a éste Turno Especial, se establecerá un sistema de rotación dentro de la plantilla actual en el que se garantice la cobertura de prestación de servicios durante todos los sábados, domingos y festivos del año, a excepción de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero. Salvo que la empresa no lo considere necesario, entonces se volvería al turno ordinario definitivamente.

Este sistema de rotación debe garantizar, una distribución equitativa entre los trabajadores que componen cada uno de los departamentos.

Esta distribución equitativa se establece por departamentos, en función de capacidad y necesidad, todo ello sin perjuicio de la adscripción voluntaria a éste turno especial por lo trabajadores de cada departamento.

De igual manera, los trabajadores que estando de turno especial y por motivos o necesidades de producción tuvieran que acudir de forma voluntaria, de lunes a viernes en modalidad de turno ordinario a reforzar la plantilla, serán retribuidos con el plus de domingo por cada día trabajado.

El día 1 de enero de 2021 toda la plantilla pasará a la modalidad de turno ordinario manteniendo los pluses de sábado y domingo definidos en este convenio.

Artículo 13. VACACIONES ANUALES.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de 30 días naturales, retribuidos a razón del salario base más sus complementos.

En cuanto a su fijación y disfrute se podrán fijar períodos, preferente en verano, estando a lo que se establece en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre tendrá que comenzar en lunes.

En el calendario se fijará durante el primer trimestre del año.

Artículo 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se retribuirán mediante compensación económica o períodos de descanso.

En caso de compensación económica, la hora extraordinaria normal se retribuirá incrementando en un 30% el valor de la hora ordinaria, y la hora extraordinaria festiva se pagará incrementando un 60% el valor de la hora ordinaria.



Cuando se retribuya con periodos de descanso la hora extraordinaria equivaldrá a una hora de descanso si se ha desempeñado en día normal y a una hora y media se se ha desempeñado en día festivo.

Artículo 15.- CONTRATOS EVENTUALES.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción para atender a exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán celebrarse por un máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

CAPÍTULO IV

PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. Se concederán los permisos retribuidos recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.
2. Se concederán tres días naturales en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o enfermedad quirúrgica que precise reposo domiciliario, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. La empresa además concederá a su personal permiso remunerado consistente en tres días al año, previo aviso por escrito.
Estos días no se podrán disfrutar de forma continuada, ni como inicio o finalización de vacaciones, ni en días previos o posteriores a festivos, o durante la prestación de trabajo en turno especial, salvo justificación.
Si dos o más trabajadores estando en el mismo turno ordinario solicitasen éste permiso, se dará preferencia al trabajador que primeramente lo hubiera preavisado, estableciéndose un plazo de preaviso máximo de siete días, entre solicitud y disfrute.
4. En lo no regulado en éste convenio, se estará a los apartados 4,5 y 6 del artículo 37 del E.T.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 17.- CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se atenderá a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Reglamento de los Servicios de Prevención y en el Plan de Prevención de la Empresa.

Para ello el empresario garantizará la seguridad y la salud de todos los trabajadores



a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, del mismo modo, el trabajador se comprometerá a observar y cumplir todas las medidas que en materia de seguridad e higiene se adopten.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el Real Decreto 337/2010, del 19 de marzo que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero) y sus posteriores modificaciones.

Artículo 18.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a los trabajadores que desempeñen labores dentro del proceso de fabricación, mantenimiento y almacén, dos equipos completos de ropa de trabajo al año, uno en enero y otro en junio, buscando las prendas más idóneas para cada temporada.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 19.- RETRIBUCIONES BÁSICAS MENSUALES.

Se establece los siguientes incrementos:

- 2018, un incremento de 2,3%, sobre salario base y todos los complementos vigentes del año anterior.
- 2019 un incremento del 2,3%. sobre salario base y todos los complementos vigentes del año anterior.

Para establecer la revisión salarial para los años 2020 y 2021, las partes signatarias se comprometen a tenerla expresamente acordada antes del 31.12. 2019, a efectos de aplicación a partir del 1 de Enero de 2020.

Se adjunta en el Anexo II las tablas salariales detalladas para cada grupo profesional con el incremento pactado únicamente del salario base.

ARTÍCULO 20.- PLUS PRODUCTIVIDAD.

Para el caso en el que la producción de la empresa correspondiente a los distintos años de vigencia del presente convenio, alcance las 15.600 Toneladas anuales, la empresa abonará a los trabajadores el 0,50% sobre el salario bruto anual, que será abonado junto con la paga extra del mes de marzo del siguiente año.

En el supuesto de superar las 16.000 toneladas anuales, la empresa abonará el 0,75% sobre el salario bruto anual, que será abonado junto con la paga extra del mes de marzo del siguiente año.

Artículo 21.- PLUS DE ANTERIOR

Este concepto sustituyó al Plus de Antigüedad, por lo que permanece congelado y no es absorbible, en aquellos trabajadores que lo vengán percibiendo.



Artículo 22.- PLUS DE TURNICIDAD

Se establece un plus de 1,5 € por día efectivo de trabajo a los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos según lo dispuesto en el Art. 36.3 del E.T, y art. 12 del presente convenio.

Artículo 23.- PLUS DE TRANSPORTE.

Con carácter general se pacta un plus de transporte, de carácter extrasalarial cifrado en 4,00 € euros diarios, para los residentes en Azuqueca de Henares, y en 4,50 € euros diarios para quienes tuvieran su domicilio habitual en distinta localidad y para los días en los que el trabajador tenga que acudir a trabajar.

Artículo 24.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias de devengo anual, denominadas paga de verano, Navidad y Marzo. La cuantía de las mismas corresponderá al salario base, plus anterior, y complementos personales: complemento persona, complemento personal, complemento categoría y complemento nueva responsabilidad que perciba el trabajador de manera habitual, sin perjuicio de que estos complementos quedan, conforme a lo establecido en el artículo siguiente bajo la denominación de complemento personal.

Artículo 25.-COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO Y OTROS COMPLEMENTOS PERSONALES.

Las revisiones salariales del Convenio que se pacten en el futuro afectarán al Complemento Personal Transitorio en la mitad de su valor, reduciéndose su cuantía en el 50% del incremento que experimente con carácter general el suelo base.

El resto de complementos personales (persona, personal, categoría, nueva responsabilidad, etc...) tendrán todos ellos la denominación complemento personal y las revisiones salariales que se pacten en el futuro afectarán a este complemento en todo su valor reduciéndose su cuantía en el 100% del incremento que experimente con carácter general en sueldo base.

CAPÍTULO VII

AYUDAS Y PRESTACIONES ASISTENCIALES

Artículo 26.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Accidentes de trabajo y enfermedad profesional: Se complementará hasta el 100% de, la base de cotización del mes anterior, durante toda la duración de la baja.

Enfermedad Común o accidente no laboral con intervención quirúrgica y/u hospitalización: Se complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, durante toda la duración de la baja.



Enfermedad Común o accidente no laboral sin intervención quirúrgica y/u hospitalización:

- Los tres primeros días a cargo del trabajador.
- Del día 04 al 20 de la baja: Prestación del 60% de la base reguladora. Del día 21 al 30 de la baja: Prestación del 75% de la base reguladora.
- Del día 31 al 90 de la baja: Complemento hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior.
- Del día 91 al fin de la baja: Prestación del 75% de la base reguladora.

Artículo 27. - PREMIO POR JUBILACIÓN Y FIDELIDAD

Por causa de jubilación declarada por los organismos administrativos de la Seguridad Social en expediente tramitado al efecto se percibirán dos mensualidades.

Por causa de antigüedad de veinticinco años se percibirá una mensualidad la cual se pagará al mes siguiente de alcanzar dicha condición.

Artículo 28.- PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa tiene concertado y se compromete a mantener vigente póliza de seguro de accidente siendo beneficiarias los trabajadores de la empresa y el objeto de cobertura el accidente que determine la incapacidad permanente y las sumas aseguradas las cantidades de para el supuesto de muerte 12.559,24 euros y 25.118,50 euros la incapacidad permanente, con arreglo a la baremación indicada en la misma.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.- PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.

- 1.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.
- 2.- Toda falta cometida por los trabajadores se calificará en leve, grave o muy grave.
- 3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.
- 4.- Además de las causas recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, serán calificadas como faltas muy graves las siguientes:



- No cumplir con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en especial:
 - . Acceder a las instalaciones sin los Equipos de Protección (EPIS),
 - . Manipular las máquinas e instalaciones contraviniendo las instrucciones de uso y/o las medidas de seguridad establecidas.
- El no cumplimiento de las medidas de Seguridad Alimentarias.
- El mal uso o no cuidado del material de trabajo puesto a disposición de los trabajadores por la Empresa.

Todos los trabajadores son conocedores de las medidas que deben adoptar para no incurrir en las faltas anteriormente descritas, las cuáles, están recogidas y a su disposición en instrucciones internas.

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de disposiciones legales que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La aprobación del presente Convenio Colectivo deroga y deja sin efecto los convenios colectivos anteriores, así como sus anexos.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

Fdo. La Empresa

Fdo. Los Representantes de los trabajadores

ANEXO I

POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL. Y LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La mercantil DESARROLLOS ALIMENTARIOS, S.A., reconoce como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea DEALSA asume y promueve los siguientes principios básicos de



actuación:

1. Garantizar la calidad del empleo: fomentar el mantenimiento de empleos estables y de calidad.
2. Implantar medidas de conciliación: Respetar la vida personal y familiar de sus profesionales y promover las medidas de conciliación para mujeres y hombres.
3. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades: En lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
4. Respetar la diversidad: promover la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus trabajadores.
5. Cumplir la normativa vigente: rechazar cualquier manifestación de acoso - físico, sexual, psicológico, moral u otros -, de abuso .de autoridad en el trabajo y cualesquiera. otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.
6. Mantener los compromisos con las instituciones externas: esforzarse en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.
7. En cuanto a la implantación en la empresa del principio de igualdad, ambas partes se remiten al protocolo de igualdad firmado el 20 de abril de 2016. En cuanto a la prevención del acoso laboral se remiten al protocolo de actuación firmado entre ambas partes en noviembre de 2015.

ANEXO II

Salarios 2018		
Categorías	Salario 2018 mensual	Salario Anual 2018
Directores	1.658,68 €	24.880,23 €
Jefe de sección	1.423,90 €	21.358,55 €
Jefe de Equipo	1.091,82 €	16.377,26 €
Oficial 1ª	972,69 €	14.590,33 €
Oficial 2ª	965,45 €	14.481,69 €
Auxiliar	764,06 €	11.460,87 €



Salarios 2019		
Categorías	Salario mensual 2019	Salario anual 2019
Directores	1.696,83 €	25.452,47 €
Jefe de sección	1.456,65 €	21.849,80 €
Jefe de Equipo	1.116,93 €	16.753,94 €
Oficial 1ª	995,06 €	14.925,91 €
Oficial 2ª	987,65 €	14.814,77 €
Auxiliar	781,63 €	11.724,47 €