

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: **VÉRTICE DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ALIMENTOS, S.A.U.**

EXPEDIENTE: 34/01/0026/2015

FECHA: 25/03/2015

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO: 34100081012015.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Vértice de Innovación y Desarrollo de Alimentos, S.A.U.**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 22-01-2015, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 25 de marzo de 2015.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO VÉRTICE DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ALIMENTOS, S.A.U.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional.-

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa Vértice de Innovación y Desarrollo de Alimentos, S.A.U. (en adelante VIDA), y los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

Artículo 2.- Ámbito territorial.-

El ámbito de aplicación será el centro de trabajo de Aguilar de Campoo, 34800 (Palencia), sito en Carretera de Burgos, Km. 1,6.

Artículo 3.- Ámbito personal.-

El Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en el citado centro de trabajo al tiempo de entrar en vigor y a todo aquel que ingrese a dicha plantilla durante su vigencia.

Artículo 4. Ámbito temporal.-

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018.

Se entenderá automáticamente denunciado a la finalización del mismo. Si denunciado y expirado el presente convenio, las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se excedieran de la vigencia del actual en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya, sin perjuicio de lo que se determine a efectos de retroactividad en la firma del nuevo.

Artículo 5.- Absorción y compensación.-

Las mejoras existentes en este convenio, compensarán y absorberán las existentes a su entrada en vigor. Los incrementos económicos o de otra índole que se establezcan durante la vigencia del convenio, por disposiciones de carácter general, afectarán al mismo, si consideradas con carácter general o global, y en cómputo anual, superasen los pactados.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas situaciones implantadas antes del presente convenio que aplicadas en su conjunto puedan suponer superiores beneficios que los pactados en esta, para algún trabajador en particular, se mantendrán a título estrictamente personal.

Artículo 6.- Indivisibilidad del convenio.-

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente.

En el caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, se procederá a subsanar las deficiencias observadas.

El presente convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro acuerdo o convenio, a la totalidad de la plantilla y a la Empresa.

Artículo 7.- Normativa supletoria.-

Todas aquellas materias que no estén reguladas expresamente en este Convenio, se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Laudo arbitral para la industria de alimentación y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.- Comisión paritaria del convenio.-

Se establece la Comisión Paritaria con las competencias establecidas legalmente y para que vele por la interpretación y aplicación de lo pactado, formada por:

En representación de la empresa:

- D. Ricardo A. Sánchez Montañés.
- D. Fernando Saldaña Doncel.
- D. José Eugenio Rodríguez Rodríguez.

En representación de los trabajadores:

- Tres miembros que designará el comité de empresa.

El domicilio de todos ellos es el de la propia empresa.

Las funciones y organización de esta comisión paritaria serán determinadas por la misma reglamentariamente y sus actuaciones habrán de ajustarse a la normativa legal vigente.

Las partes firmantes del presente convenio declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, al SERLA para la resolución de las discrepancias que puedan surgir.

CAPÍTULO III.- JORNADA Y DESCANSO

Artículo 9.- Jornada de trabajo.-

- La jornada laboral será de lunes a domingo, con descanso de dos días por semana trabajada.
- La jornada efectiva anual queda establecida en 1.792 horas.
- La jornada diaria se realizará en turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche, de 8 horas.

De acuerdo a las condiciones establecidas en el presente Convenio, los horarios de trabajo serán los señalados a continuación. Los mismo deberán de cumplirse exhaustivamente como uno de los deberes esenciales que tiene el trabajador con la empresa. Su incumplimiento será considerado como incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado según la normativa vigente.

- a) Horario de trabajo a turnos: Se establecen los siguientes turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche de 8 horas.

	ENTRADA	SALIDA
– Turno mañana	06 horas	14 horas
– Turno tarde	14 horas	22 horas
– Turno noche	22 horas	06 horas

- b) Horario de Trabajo a Jornada Partida: Se establece el siguiente horario a jornada partida:
- De 09:00 h. a 14:00 h. y de 16:00 h. a 19:00 h. con descanso para la comida de 120' pudiéndose modificar en los calendarios anuales.
 - La jornada ordinaria de trabajo, en jornada partida, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las 1.792 horas efectivas anuales de trabajo.

Los trabajadores con régimen de jornada a turnos cumplirán estas mismas horas de trabajo efectivo, y disfrutarán de un permiso de descanso continuado de bocadillo de quince minutos, computándose este tiempo como efectivo y que no podrá ser compensado ni acumulado.

El periodo mínimo de descanso diario será de al menos 12 horas.

Los trabajadores dispondrán de un día de libre disposición, sin que en ningún momento suponga un ejercicio superior al 5% de la plantilla.

Artículo 10.- Calendario, distribución irregular de la jornada y trabajo de limpieza.-

El calendario laboral se ajustará al cómputo diario y anual de horas, y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan.

Con la finalidad de mejorar el espíritu del art. 32.4 ET, la empresa podrá hacer uso de cuatro días de libre designación por trabajador, que podrá hacer uso de dos formas:

- A. De lunes a domingo, siempre que no se exceda de las 40 horas semanales y la jornada no sea superior a 8 horas/día. Se establece un plazo de preaviso de cinco días al trabajador (ejemplo de martes a sábado, de miércoles a domingo...).
- B. La empresa podrá utilizar estos días de forma negativa y recuperable posteriormente. En el caso de recuperarlo y realizar más de 40 horas semanales, se abonará 30 €/día. Se establece un plazo de preaviso de cinco días al trabajador.

En el caso de que la libre designación de días, anteriormente señalada, no sea suficiente para cubrir las necesidades del trabajo del fin de semana, bien por producción o por puesta a punto y limpieza de las instalaciones, Se establece un sistema de correturnos, de lunes a domingo, en todos los puestos y secciones de la compañía. Este sistema consiste en trabajar todos los días naturales necesarios en el proceso o servicio, de manera que los trabajadores roten en equipos, tanto para el trabajo como para el descanso. En este supuesto especial de disponibilidad y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a un 20% del salario base- día a mayores. Se establece un plazo de preaviso de cinco días al trabajador. No se aplicará en fiestas patronales, Semana Santa y Navidad.

En aquellas situaciones, conforme a las necesidades de producción y organización de la compañía, sólo se desarrolle el turno de lunes a viernes; es necesario garantizar el trabajo especial de limpieza y preparación de la factoría, el sábado, para la reanudación de la actividad. En este supuesto, el turno de mañana de la semana que finaliza, realizará este trabajo, con los/as colaboradores/as estrictamente necesarios y rotativo, debiendo compensar el descanso dentro del trimestre siguiente. Salvo acuerdo entre las partes y dentro del año natural. Toda persona que realice este turno especial y haya realizado su jornada semanal, recibirá una retribución de 55 € (cincuenta y cinco euros) por ese día y 4 horas de descanso.

El descanso de las horas de compensación por exceso de jornada, se acumulará en jornadas de 8 horas.

El departamento de mantenimiento será afectado por una disponibilidad de mantenimiento, atendiendo una disponibilidad del personal para atender las urgencias y trabajos propios de mantenimiento y reparación de máquinas, útiles e instalaciones fuera de la jornada normal de turnos de trabajo o fuera de la jornada establecida como laborable en el calendario laboral del centro de trabajo. El carácter de disponibilidad indicado, conocido como guardias de mantenimiento, supone el compromiso por parte de las personas afectadas en función de su tarea de atender los trabajos, siempre que sean requeridas para ello, en especial en fines de semana y festivos. Por este compromiso se abonará a los trabajadores acogidos la cantidad de 60 euros por día de guardia, cubriendo las 24 horas del día mediante visitas periódicas y disponibilidad móvil ante cualquier aviso.

Artículo 11.- Vacaciones.-

Todo el personal de la empresa sin distinción de categorías profesionales disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Dos tercios se disfrutarán de forma rotativa en los meses de junio a septiembre y el tercio restante se disfrutará en función de la cartera de pedidos y de la producción.

En caso de que un trabajador, antes del disfrute de sus vacaciones, se encuentre en IT, comenzará el disfrute de las mismas en su alta médica.

En el primer trimestre del año se confeccionará el Calendario Laboral que incluirá las fechas e disfrute de las vacaciones.

CAPÍTULO IV. LICENCIAS**Artículo 12. Licencias, ausencias y permisos retribuidos.**

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

<i>Causa de la licencia</i>	<i>Tiempo máximo retribuido</i>	<i>Justificante válido</i>
FALLECIMIENTO: Familiares hasta 1º grado, afinidad y consanguinidad	2 días naturales ampliables a 5 en caso de superar los 100Kms. de desplazamiento.	Certificado de fallecimiento
Familiares hasta 2º grado, afinidad y consanguinidad	2 días naturales ampliables a 3 en caso de superar los 150Kms. de desplazamiento.	
ENFERMEDAD GRAVE, INTERV. QUIRÚRGICA: HOSPITALIZACIÓN, ACCIDENTE: Familiares hasta 1º grado, afinidad y consanguinidad	2 días naturales ampliables a 5 en caso de superar los 100 Kms. de desplazamiento.	Certificado médico o justificante de la hospitalización por cada uno de los asistentes
Familiares hasta 2º grado, afinidad y consanguinidad	2 días naturales ampliables a 3 en caso de superar los 150Kms. de desplazamiento.	
NACIMIENTO DE HIJOS:	2 días naturales ampliables a 5 en caso de superar los 100Kms. de desplazamiento.	Libro de familia o certificado del Juzgado
NACIMIENTO DE NIETOS	1 día.	

CAPÍTULO V.- CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 13.- Organización del trabajo.-**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigente.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

Artículo 14.- Formación profesional.-

Se reconoce como derecho y obligación laboral básico derivado de la relación laboral, el de la Formación Profesional en el Trabajo.

Es política de empresa, conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la Empresa.

Artículo 15.- Compromiso de contratación.-

A la firma del convenio, y siempre durante el primer trimestre del año 2015, se transformarán en indefinidos los siete contratos temporales existentes de 2012.

A mayores, durante la vigencia del convenio, se realizarán 25 contratos indefinidos.

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 16.- Seguridad y salud laboral.-**

En materia de Seguridad y Salud Laboral la Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de abordar cuantas medidas sean necesarias con el objeto de garantizar la prevención de accidentes de trabajo, así como la de adecuar todas las dependencias de la empresa a las normas vigentes en materia de Salud y Seguridad e Higiene en el Trabajo, con el objetivo de cumplir estrictamente con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa complementaria de desarrollo.

En todo caso prevalecerá en materia de Salud Laboral la prevención, eliminando aquellas condiciones que puedan provocar accidentes de trabajo o el deterioro de la salud de los trabajadores. Además de ello, en los casos que se considere necesario se facilitarán a los trabajadores prendas personales, para una mayor protección de la Salud e Higiene.

Artículo 17.- Reconocimiento médico.-

La empresa facilitará, al menos, un reconocimiento médico al año a todos los trabajadores, consistente en una revisión médica general completa.

Este se llevará a cabo a través de los Servicios Médicos que la empresa tenga concertados, o que expresamente concierte.

Artículo 18.- Seguridad e higiene.-

Tratándose la actividad normal de la empresa de la fabricación de productos alimenticios, la empresa considera necesario extremar las medidas que garanticen la máxima higiene de las instalaciones, máquinas, suelos, servicios, etc.

Artículo 19.- Prendas de trabajo.

En materia de Seguridad y Salud Laboral prevalecerá en todo caso la prevención, con la adopción de medidas tendentes a la eliminación de aquellas condiciones que pudieran provocar accidentes de trabajo o deterioro de la salud. En base a ello, la empresa proveerá al personal de producción, administración, almacén y mantenimiento, de prendas de trabajo adecuadas o de cualquier otro medio de protección necesario para la más segura ejecución de las funciones que tengan encomendadas.

Artículo 20.- Formación en protección y salud laboral.-

La empresa vendrá obligada a desarrollar los cursos necesarios para formar a los trabajadores en materia de Protección y Salud Laboral, como otros. Dichos cursos se realizarán por cuenta de la empresa, en horas de trabajo o fuera de horas de trabajo computable en descanso. La asistencia de los trabajadores a los mismos será obligatoria cuando éstos se consideren necesarios para la mejora de las condiciones en el Trabajo y la Salud Laboral.

Artículo 21.- Comité de seguridad y salud.-

De acuerdo con la normativa establecida en la correspondiente materia, se establecerá un comité de Seguridad y Salud conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DE PERSONAL**Artículo 22.- Ingreso de personal.-**

El ingreso de personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.

Artículo 23.- Período de prueba.-

Los períodos de prueba, y adaptación en su caso, para el personal de nuevo ingreso serán los señalados por las normas legales vigentes en cada momento.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador pueden proceder a la rescisión del contrato respetando el preaviso legal.

Artículo 24.- Ceses.-

La comunicación de los posibles ceses en la mercantil, tanto por parte de la empresa como del trabajador se realizará conforme a los parámetros y requisitos que marca la Ley.

CAPÍTULO VIII.- RETRIBUCIONES

Artículo 25.-

El salario de los trabajadores en el presente convenio será el que para cada Grupo/Nivel Profesional se establece en el Anexo I.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda con arreglo a la ley.

La empresa efectuará el abono de haberes al personal a través de Entidades de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta de cada perceptor.

La empresa se obliga a la entrega del recibo del pago de salario en la primera semana del mes siguiente al de devengo.

Artículo 26.- Retribuciones.-

A) Salario Base. Es el que se indica en las tablas salariales anexas.

B) Plus de Asistencia. Se percibirá por día efectivo de trabajo.

C) Complementos salariales.

1. De puesto de trabajo:

- Complemento de nocturnidad. Todos aquellos trabajadores que, por la índole de su trabajo, realicen trabajos nocturnos percibirán un plus por noche trabajada consistente en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.
- Complemento de limpieza y fin de semana. Todos los trabajadores que estén adscritos al turno del Sábado, domingo o ambos, cuando se haya trabajado de Lunes a Viernes, percibirán una retribución de 55 € más 4 horas de descanso. Este descanso se acumulará en jornadas de 8 horas.
- Complemento de Festivo. Cuando se trabaje los 14 festivos del año, corresponde un plus consistente en 55 euros y 4 horas de descanso por festivo trabajado, Siempre que se haya cumplido la jornada semanal correspondiente a esa semana.

2. Gratificaciones extraordinarias: Se establecen tres pagas extraordinarias: Verano, Navidad y Beneficios, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base y 20 días de plus de asistencia.

- La paga de verano se hará efectiva el día 15 de julio siendo su devengo desde el día 1 de enero al 30 de junio.
- La paga de navidad, se hará efectiva el día 15 de diciembre, siendo su devengo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.
- La paga de beneficios se percibirá prorrateada en las doce mensualidades del año, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 27.- Incremento salarial.-

El incremento salarial para los cuatro años de vigencia del Convenio:

- * 2015: Una mensualidad bruta anual que se aplicará sobre salario base (bruto anual 2014 dividido entre 14).
- * 2016: Un 40 % de una mensualidad bruta anual que se aplicara sobre salario base.
- * 2017: Un 2.5% de incremento sobre tablas. Garantizando 0.25% sobre IPC Real.
- * 2018: Un 2.5% de incremento sobre tablas. Garantizando 0.25% sobre IPC Real.

Artículo 28.- Revisión.-

No operará durante los años 2015 y 2016 y para los años 2017 y 2018, si el IPC a 31/12 de cada año, superase el incremento pactado, se procederá a la revisión, garantizando 0,25% de cada año.

Artículo 29.- Plus de arranque.-

Existen trabajos propios del equipo de amasado, laminación y horneado, como son, el arranque y ajuste semanal de las máquinas para empezar a producir los diferentes productos de la empresa. La realización de estas labores supone la percepción de este plus atendiendo a las horas de dedicación a esta labor. Para la jefatura de equipo supondrá una percepción de 20 €/H y para la MOD de 15 €/H.

Artículo 30.- Plus de Ad Personan.-

Los trabajadores, a los 3 años de adquirir la condición de fijo de plantilla percibirán un complemento de 45 euros mensuales, que se incrementará en la misma cantidad que se incremente el salario del convenio y que se percibirá durante los 20 años siguientes a su cumplimiento. Esta cantidad no será absorbible ni compensable.

Artículo 31.- Incapacidad temporal.-

La empresa complementará a los trabajadores hasta el 100% del salario base desde el primer día para la contingencia de accidente de trabajo (incluido in itinere).

Asimismo complementará hasta el 100% del salario base para la contingencia de enfermedad común desde el primer día de la situación de IT en aquellos casos que requieran hospitalización y sólo y exclusivamente mientras dure la hospitalización.

Artículo 32.- Ayudas para estudios.-

Se establece para todos los hijos de trabajadores, que no desarrollen actividad laboral alguna y cursen educación de grado superior o medio con una trayectoria de estudio exitosa o de razonable mérito, una ayuda económica de 300 €/anuales.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 33.- Régimen disciplinario.-**

Se estará al Laudo arbitral para la industria de la alimentación.

CAPÍTULO X.- POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD.**Artículo 34.- Política de igualdad.-**

Ambas partes, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, desarrollar una política para promover la igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación por razón de sexo. Se tendrán especialmente en cuenta las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares y de estado civil. Los procedimientos de la empresa, especialmente los de selección, contratación, promoción y retribución, respetarán de manera fehaciente estos principios de igualdad.

Artículo 35.- Embarazo y lactancia.-

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, en los casos de embarazo y maternidad o paternidad:

- a) En los casos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tanto si es natural, como adoptado o de acogimiento, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Se podrá cambiar por la reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada. Cuando se diera la situación de parto múltiple, el periodo de reducción se incrementará proporcionalmente si ambos trabajan. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Este permiso de 1 hora podría ser acumulable.
- b) El trabajador tendrá el derecho de acumular el permiso de lactancia en 12 días laborales.
- c) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora mientras se mantenga dicha hospitalización. Este permiso es compatible y acumulable con el de lactancia. En virtud de lo regulado en el artículo 37.4.bis del Estatuto de los Trabajadores, el padre podrá optar por reducir dos horas la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 36.- Descanso por maternidad.-

La suspensión del contrato de trabajo en los casos de maternidad, adopción o acogimiento, según lo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, tendrá una duración de 16 semanas de disfrute ininterrumpido. Se ampliará en dos semanas cuando hay parto múltiple y tres semanas cuando el hijo recién nacido sea discapacitado. Si falleciera la madre, el otro progenitor tendría los mismos derechos citados, aún cuando ya hubiese iniciado este derecho la madre. Se ampliaría la suspensión del contrato cuando el niño, por ser prematuro, permaneciera hospitalizado, y durante este tiempo.

Artículo 37.- Mantenimiento en el puesto de trabajo.-

En los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de 1 año, ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, excepto si tal movilidad es aceptada por la afectada.

Artículo 38.- Vacaciones.-

Las vacaciones no disfrutadas por las trabajadoras, durante el período establecido en el calendario general del centro de trabajo, por haber coincidido con permisos por embarazo o nacimiento de hijo, podrán disfrutarse a lo largo del año natural o del año natural siguiente. Este mismo derecho se hará extensible a las situaciones en que coincida con el permiso de paternidad, riesgo de embarazo, lactancia o procesos de enfermedad común derivados del embarazo.

Artículo 39.- Medidas preventivas durante el embarazo.-

Cuando la trabajadora notifique su situación de embarazo, deberán tomarse aquellas medidas preventivas adicionales que fuesen aconsejables, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto. Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitaría un puesto de trabajo más acorde a esa situación así como en los períodos de lactancia. En último caso se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 40.- Protección a las víctimas de violencia de género.-

La condición de víctima de violencia de género se acreditará presentando en el departamento de organización y Personas, la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación por informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Las medidas de protección alcanzarán tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella.

Artículo 41.- Asistencia y asesoramiento.-

La empresa proporcionará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima de violencia doméstica y a los hijos dependientes, si hubiere, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

Asimismo los servicios médicos de empresa, cuando eso sea posible, prestarán la asistencia sanitaria que pudiera dispensarse para conseguir superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

Artículo 42.- Ayudas a las víctimas de violencia doméstica.-

La empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de tres meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, ayudas económicas de hasta el 50%, con un límite máximo de doscientos euros mensuales (200 €/mes), para gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

Artículo 43.- Otras ayudas en el ámbito laboral.-

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto.

CAPÍTULO XI.- INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO.**Artículo 44.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.-**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación

de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. La inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:
 - a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.
3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores, que tendrá una duración no superior a quince días y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

TABLAS SALARIALES PARA 2015, VIDA				
MENSUALES				
GRUPOS	NIVELES	S. Base	P. Asistencia	TOTAL
1) TÉCNICOS				
	1.1) Grado Superior (Téc.Tit.Superior)	1.137,31	116,20	1.253,51
	1.2) Grado Medio (Téc. Tit. Medio)	1.055,84	116,20	1.172,04
	1.3) Técnico Especialista 1			
	(Encargado Gral)	999,85	147,07	1.146,92
	1.4) Técnico Especialista 2 (jefe equipo)	941,02	138,31	1.079,33
2) ADMINISTRACIÓN Y				
GESTIÓN DE PROCESOS				
	2.1) Responsable admon	997,37	112,43	1.109,80
	2.2) Administrativo	915,90	112,43	1.028,33
	2.3) Auxiliar administrativo	880,98	112,43	993,41
3.- COMERCIAL				
	3.1) Responsable de Área	1.032,56	116,20	1.148,76
	3.2) Inspector de Ventas	834,69	116,20	950,89
DIARIOS				
GRUPOS	NIVELES	S. Base	P. Asistencia	TOTAL
4) MANO DE OBRA DIRECTA:				
PRODUCCIÓN, EMPAQUETADO				
Y ENVASADO				
	4.1) MOD-1 (Especialista)	28,89	5,22	34,11
	4.2) MOD-2 (Producción)	28,71	5,22	33,93
5) MANTENIMIENTO Y OFICIOS				
AUXILIARES				
	5.1) MOA-1 (Oficial 1ª)	29,66	5,22	34,88
	5.2) MOA-2 (Oficial 2ª y Almaceneros)	29,19	5,22	34,41
	5.3) MOA-3 (Especialista)	28,89	5,22	34,11
	5.4) MOA-4 (Peón)	28,71	5,22	33,93
	5.5) MOA-5 (Limpieza)	28,11	5,22	33,33