

1. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO
2. PRINCIPIOS Y PARÁMETROS CRÍTICOS DE GESTIÓN
3. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN
4. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

- ANEXO I: TABLA SALARIAL

REVISION	FECHA	CAUSAS DEL CAMBIO
0	Mayo 2022	Inicial

<p>Elaborado por:</p> <p>Responsable de Recursos Humanos: Pilar Alvarez Ric</p>  <p>Responsable de Producción: Marina de Abajo</p>  <p>Fecha: 1-05-22</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Responsable Administración: Felipe Santiago Mateo Castro</p>  <p>Fecha: 2.06.2022</p>	<p>Aprobado por:</p> <p>El Administrador: Pedro Álvarez</p>  <p>Fecha: 06-06-2022</p>
---	--	--

1. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo tiene por objeto establecer en LEGUMBRES PENELAS S.L. un plan de política retributiva de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad.

Tiene como objetivo definir los principios del marco retributivo de Legumbres Penelas S.L. con la máxima transparencia y claridad para que puedan ser conocidos y comprendidos por todos sus empleados / as.

La Dirección de Recursos Humanos es la responsable de la modificación, control y mantenimiento de este documento.

El presente protocolo será de aplicación a todos los empelados/as teniendo como referencia la tabla salarial dispuesta en el Convenio básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, recogido en la Resolución de 31 de octubre 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales, y la posterior actualización de la tabla salarial, recogida en la Resolución de 19 de marzo 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial por el que se aprueba la tabla salarial definitiva para el año 2021 del Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales.

2. PRINCIPIOS Y PARÁMETROS CRÍTICOS DE GESTIÓN

La presente Política, a la hora de fijar los criterios retributivos, tiene en cuenta, entre otros, los siguientes criterios y objetivos:

- Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna):
 - o Capaz de atraer y retener el mejor talento.
 - o Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado. En este sentido la presente Política se basa en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

	Plan de política retributiva	D006 FECHA: 30/05/2022 EDICIÓN:00
--	-------------------------------------	--

- Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.

- Nivel funcional (posición del empleado /empleada en la estructura de la empresa, definido por las categorías establecidas por el Convenio).
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño individual.

2.1. Igualdad retributiva

La aplicación de la presente Política será imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor orientando la toma de decisiones hacia la reducción de la brecha salarial de género. Además de garantizar la igualdad retributiva por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, también se garantizará la igualdad de oportunidades, ya que éstas son una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo. Esto incluye, entre otras cosas, las políticas de contratación, el desarrollo de carrera profesional y los planes de sucesión, el acceso a la formación y la posibilidad de cubrir vacantes internas. Al menos anualmente la empresa llevará a cabo un análisis sobre si la aplicación de la Política es neutral en cuanto a género, tal y como queda recogido en el Plan de Igualdad.

3. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN

La presente Política contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable (existente en algunos casos definidos posteriormente).

3.1 Retribución Fija

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida.

El nivel individual de retribución fija es el resultado de las negociaciones entre empleado y la empresa, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la empresa, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado / empleada, teniendo en cuenta los valores base establecidos en el convenio colectivo.

3.1 Retribución Variable

Se trata de un complemento excepcional que solo es aplicable a algunos empleados / empleadas que por motivos derivados de la fabricación se ven obligados a trabajar más horas de las establecidas por convenio. En este caso y no superando el número máximo de horas extra de 80, se pagará la hora extra generada a mes vencido, teniendo en cuenta lo dispuesto en el convenio para cada categoría profesional.

4. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La Dirección general y Administrativa participará activamente en la revisión y supervisión de la correcta aplicación del plan de política retributiva, así como de valorar el sistema general de remuneraciones establecido, comprobando que funciona como está previsto y que se ha definido conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales.

ANEXO I: TABLA SALARIAL

Personal fijo de plantilla:

Niveles	Salario Mes - Euros	Salario Año - Euros	Hora extra - Euros/hora	P. Penosidad peligrosidad - Euros/hora	Plus nocturnidad - Euros/Hora
Nivel 1.1	1.367,05	20.505,75	15,92	1,11	1,73
Nivel 1.2	1.262,34	18.935,10	14,62	1,05	1,60
Nivel 1.3	1.262,34	18.935,10	14,52	1,02	1,60
Nivel 1.4	1.207,27	18.109,05	13,91	0,96	1,53
Nivel 1.5	1.206,56	18.098,40	13,77	0,96	1,53
Nivel 1.6	1.183,03	17.745,45	13,62	0,95	1,50
Nivel 1.7	1.149,35	17.240,25	13,20	0,92	1,46
Nivel 1.8	1.145,79	17.186,85	13,13	0,92	1,45
Nivel 1.9	1.107,05	16.605,75	12,63	0,88	1,40
Nivel 1.10	1.066,97	16.004,55	12,60	0,91	1,35
Nivel 1.11	1.060,19	15.902,85	12,50	0,91	1,34
Nivel 1.12	1.058,96	15.884,40	12,34	0,91	1,34
Nivel 1.13	1.020,33	15.304,95	12,29	0,91	1,29
Nivel 1.14	1.020,33	15.304,95	12,29	0,91	1,29
Nivel 1.16	963,64	14.454,60	-	-	-

Personal fijo discontinuo y eventual:

Niveles	Salario base/hora - Euros	Partes proporcs. - Euros	Salario hora/global - Euros	Hora extra - Euros/hora	P. Penosidad peligrosidad - Euros/hora	Plus nocturnidad - Euros/hora
Nivel 2.8	5,81	3,87	9,68	13,13	0,92	1,45
Nivel 2.9	5,61	3,74	9,35	12,63	0,88	1,40
Nivel 2.10	5,41	3,60	9,01	12,60	0,91	1,35
Nivel 2.11	5,37	3,58	8,95	12,50	0,91	1,34
Nivel 2.12	5,36	3,58	8,94	12,34	0,91	1,34
Nivel 2.13	5,17	3,45	8,62	12,29	0,91	1,29
Nivel 2.14	5,17	3,45	8,62	12,29	0,91	1,29
Nivel 2.16	4,88	3,26	8,14	-	-	-