

XI CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

2022-24

**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**



ReEvolución en marcha

Pase lo que pase



industria



 [VOLVER AL INDICE](#)

Compañera y/o compañero:

Con esta publicación damos a conocer el texto definitivo del convenio colectivo que ha sido publicado en el BOE el 21 de marzo de 2023.

Tras un largo proceso de negociación y para su publicación, por fin tenemos ya el texto definitivo del nuevo convenio que tiene una vigencia de 3 años (2022-2024) y conlleva una subida salarial de un 8% (3,5%, 2,5% y 2% respectivamente), con una cláusula de garantía salarial al IPC al final de la vigencia, **sin límites ni topes**.

Se ha modificado la anterior estructura de categorías profesionales a un **nuevo modelo de grupos profesionales**, encuadrando cada uno de los seis grupos profesionales que se han definido, dentro de las áreas funcionales correspondientes (la primera engloba los servicios generales, administración y gestión; la segunda la actividad comercial y marketing y la tercera es el área de fabricación).

Se ha trabajado para conseguir una adecuada regulación del contrato fijo discontinuo, acordando temas como la obligación de la empresa a la hora de hacer el llamamiento mediante al menos dos medios electrónicos y la posibilidad de renunciar al llamamiento sin causar baja voluntaria si estás de alta en otra empresa. Se evita de esta manera convertir este tipo de contrato en una sustitución del antiguo contrato de obra o servicio. Además, se han adaptado todos los tipos de contratos a la nueva reforma.

En materia de organización, sin merma de la facultad que la ley otorga a la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Por último, recordar la importancia de estar afiliado o afiliada como medida de protección individual en el trabajo y como herramienta colectiva para la mejora de las condiciones salariales y laborales que te permitan disponer de una mayor calidad de vida.

Para estar al día de las noticias que pasan en nuestros sectores:



- Únete a nuestro canal de Telegram <https://t.me/BDIndustria>
- Síguenos en Twitter [@Industria_CCOO](https://twitter.com/Industria_CCOO)
- Entra en Facebook www.facebook.com/FederacionIndustriaCCOO
- Forma parte de nuestra red de Instagram [industria_ccoo](https://www.instagram.com/industria_ccoo)
- Descárgate la APP de CCOO de Industria para llevar el convenio en tu teléfono móvil y tener acceso a otras funciones.

ÍNDICE

CAPÍTULO I	5
Disposiciones generales	5
Artículo 1. Ámbito territorial	5
Artículo 2. Ámbito personal.	5
Artículo 3. Ámbito temporal	5
Artículo 4. Efectos	5
Artículo 5. Denuncia	6
Artículo 6. Compensación y absorción.	6
Artículo 7. Comisión paritaria.	6
CAPÍTULO II.	9
Organización del trabajo. Clasificación profesional. Contratación	9
Artículo 8. Declaraciones de principio.	9
Artículo 9. Movilidad geográfica, funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo	9
Artículo 10. Clasificación profesional	10
Artículo 11. Modalidades de contratación	16
Artículo 12. Estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación.	17
Artículo 13. Período de prueba	22
Artículo 14. Promoción interna	22
Artículo 15. Preavisos y ceses	23
Artículo 16. Excedencias.	23
CAPÍTULO III	26
Condiciones económicas	26
Artículo 17. Estructura básica del salario	26
Artículo 18. Revisión salarial	26
Artículo 19. Retribución en vacaciones	27
Artículo 20. Salario base	27
Artículo 21. Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables.	27
Artículo 22. Supresión del concepto de antigüedad (antigüedad consolidada).	28
Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias	29
Artículo 24. Reembolso de gastos.	29
CAPÍTULO IV	30
Tiempo de trabajo	30
Artículo 25. Jornada laboral	30
Artículo 26. Horas extraordinarias.	31
Artículo 27. Vacaciones	32
Artículo 28. Permisos y licencias	33
Artículo 29. Calendario laboral	35
Artículo 30. Ausencias por enfermedad	35
CAPÍTULO V.	36
Mejoras sociales	36
Artículo 31. Maternidad e incapacidad temporal.	36
Artículo 32. Seguro colectivo por fallecimiento o invalidez derivada de accidente	36
Artículo 33. Jubilación parcial y contrato de relevo	37
Artículo 34. Ayuda de matrícula	37
Artículo 35. Premio jubilación	37
Artículo 36. Ayuda por fallecimiento	38
Artículo 37. Ayuda para hijos con discapacidad	38
Artículo 38. Prendas de trabajo.	38

CAPÍTULO VI	.40
Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género	.40
Artículo 39. Política de prevención de riesgos laborales	.40
Artículo 40. Obligaciones de los trabajadores	.41
Artículo 41. Facultad sancionadora	.41
Artículo 42. Violencia de género	.42
Artículo 43. Derechos fundamentales. Principio de igualdad	.42
Artículo 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	.42
Artículo 45. Permiso por lactancia	.43
Artículo 46. Protección por maternidad	.44
CAPÍTULO VII	.45
Derechos sindicales	.45
Artículo 47. Comité Intercentros	.45
Artículo 48. Delegados de prevención de riesgos laborales	.45
Artículo 49. Crédito horario	.45
Artículo 50. Información regular al representante legal de los trabajadores	.46
CAPÍTULO VIII	.47
Régimen disciplinario	.47
Artículo 51. Faltas	.47
Artículo 52. Sanciones	.49
Artículo 53. Prescripción de las faltas	.50
Artículo 54. Procedimiento	.50
Artículo 55. Cancelación del expediente	.51
CAPÍTULO IX	.52
Inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del ET)	.52
Artículo 56. Cláusula de descuelgue	.52
CAPÍTULO X	.53
Género neutro	.53
Artículo 57. Cláusula de género neutro	.53
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	.54
Trabajos peligrosos, penosos y tóxicos	.54
ANEXO I	.55
Tablas salariales	.55
ANEXO II:	.60
Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo	.60



 [VOLVER AL INDICE](#)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

■ Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a las empresas cuya actividad principal sea la fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias y se aplicará en todo el territorio nacional.

■ Artículo 2. Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio, todos los trabajadores de las citadas empresas (con independencia de su forma jurídica), con la sola excepción del personal que define el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

■ Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio, tendrá una vigencia de tres (3) años, por el período comprendido **entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024**, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Con independencia de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el BOE, el presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2022, salvo aquellas materias que se acuerde expresamente que entren en vigor con posterioridad.

■ Artículo 4. Efectos

4.1 El presente convenio y sus anexos obligan, como ley entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

4.2 Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

4.3 Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente convenio y que, con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

4.4 Los contratos individuales de trabajo celebrados a partir de la publicación de este convenio no podrán contener disposiciones inferiores al mismo.

4.5 Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del [Sexto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos](#).

■ Artículo 5. Denuncia

5.1 Forma y condiciones de denuncia del convenio. El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con tres (3) meses como mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta así como los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

5.2 Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un (1) mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince (15) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

5.3 Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce (12) meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior.

5.4 Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

■ Artículo 6. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

Quedarán excluidos de la compensación y absorción antes citadas las cantidades percibidas en virtud de pactos colectivos de empresa, y «ad personam», salvo que en aquéllos se haya acordado o acuerde otra cosa distinta.

■ Artículo 7. Comisión paritaria

7.1 Atribuciones. La comisión paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.

d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como, por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

e) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen laboral y salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores.

7.2 Composición. La comisión estará integrada por tres (3) representantes de la representación empresarial y, otros tres (3) representantes de los trabajadores de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en el sector), pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz, pero sin voto.

7.3 Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado 7.1. anterior del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a siete (7) días.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

7.4 Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la comisión paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

 [VOLVER AL INDICE](#)

7.5 Domicilio: Se establece como domicilio de la comisión paritaria, Federación de Industrias y trabajadores agrarios de UGT, avenida de América, número 25, 5.ª planta, 28002 Madrid.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo. Clasificación profesional. Contratación

■ Artículo 8. Declaraciones de principio

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Se reconocen los derechos de información y participación de los representantes legales de los trabajadores de conformidad a la normativa aplicable en cada momento.

Las empresas de este sector, con el ánimo de favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo, se comprometen a fomentar la contratación del género menos representado, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social. Para ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, podrán elaborar planes de igualdad de género.

■ Artículo 9. Movilidad geográfica, funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo

9.1 Movilidad geográfica. Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
 - a.1) Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
- b) Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
 - b.1) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
- c) Por causa de necesidades de la empresa.
 - c.1) siempre y cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas y/o de producción que lo justifiquen.
- d) En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la indemnización que corresponda al trabajador caso de optar por la

extinción del contrato y que se fija, en sustitución de la prevista en el citado artículo, en la cantidad equivalente a treinta (30) días de salario por año trabajado con un límite máximo de veintiuna (21) mensualidades de salario.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos económicos que tuviese adquiridos. En materia de horarios y distribución de la jornada se estará al centro de destino.

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de transporte necesario para trasladarse tanto el interesado y familiares que con él convivan o de él dependan como los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.

9.2 Movilidad funcional. Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, si como consecuencia de la aplicación de la movilidad funcional, se realizarán trabajos de superiores funciones por un periodo de seis (6) meses consecutivos en un año u ocho (8) meses discontinuos en dos (2) años el trabajador consolidará la remuneración del puesto ocupado, salvo que se trate de cubrir interinamente el puesto de trabajo de otro trabajador de la plantilla ausente y con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El cambio a funciones de inferior nivel se realizará por el tiempo imprescindible y en todo caso no podrá exceder de dos meses, y deberá comunicarse al comité de empresa o delegados de personal.

9.3 Modificación sustancial de condiciones de trabajo. En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la indemnización que corresponda al trabajador caso de optar por la extinción del contrato y que se fija, en sustitución de la prevista en el citado artículo, en la cantidad equivalente a veinticinco (25) días de salario por año trabajado con un límite máximo de catorce (14) mensualidades.

■ Artículo 10. Clasificación profesional

10.1. Organización del trabajo. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio colectivo y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de las personas trabajadoras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

10.2. Criterios generales

- El concepto de categoría profesional ha sido desterrado por la normativa laboral, que reconoce una clasificación profesional por grupos profesionales.
- La clasificación profesional es el conjunto de grupos y niveles profesionales que existen en una empresa y que son asignados mediante la negociación colectiva.
- Los instrumentos de fijación son el convenio colectivo y el acuerdo entre empresa y RLPT.
- Se podrá producir una polivalencia funcional es decir, se podrá contratar a una persona trabajadora para la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales de conformidad con lo regulado en el art. 39 del ET. Si desde el inicio de la relación laboral se asignó a la persona trabajadora a un grupo incorrecto, deberá reconocérsele el que corresponde realmente a las funciones que desarrolla.

10.3. Clasificación profesional

1º) La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones o conocimientos equivalentes y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora o áreas de negocio.

2º) Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

3º) Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

4º) Por acuerdo entre la RLPT o la persona trabajadora en caso de que no existiera RLPT y la empresa se asignará a la persona trabajadora un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

5º) La clasificación profesional que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, funciones o puestos de trabajo si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad de la empresa de

que se trate, centro de trabajo y/o unidad productiva no lo requieren.

10.4. Áreas funcionales. El conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en el sector de fabricación de pastas alimenticias quedan distribuidas en tres áreas funcionales que seguidamente se definen:

- Área funcional de servicios generales, administración -incluido el personal administrativo del resto de áreas como en el servicio de atención al cliente- y, gestión. Integrada por aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y /o experiencia, realicen trabajos generales de carácter administrativos y actividades específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar trabajos o realizar trabajos auxiliares. Incluye servicios generales como contabilidad, recursos humanos, calidad, informática. También se incluye el personal administrativo de otras áreas como la comercial (servicio de atención al cliente), fabricación o, entre otras, expedición de pedidos. En esta área quedan escritos lo que tradicionalmente se conoce como servicios generales (portería, recepción, telefonista o similares).
- Área Funcional para la actividad comercial y marketing. Agrupa aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y /o experiencia, realicen trabajos generales de carácter comercial, con dedicación plena y exclusiva, en actividades específicas de puestos de venta o promoción de productos, así como trabajos auxiliares de los mismos. Se incluye la actividad de marketing.
- Área funcional de fabricación. Engloba a las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales relacionados con la producción y actividades auxiliares vinculadas directamente al proceso de fabricación. Se incluyen aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos generales de carácter técnico y actividades específicas de puesto de laboratorio e investigación, desarrollo y mantenimiento.

10.5. Grupos profesionales. A su vez, dentro de cada área se establecen hasta 6 grupos profesionales, determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea.

A tal efecto, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

10.6. Definición de grupos profesionales.

Grupo 0: El personal perteneciente a este nivel tiene elevada responsabilidad sobre los resultados de la empresa. La responsabilidad de su gestión afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la dirección general. Formación: Formación superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Grupo 1: Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica, organiza, dirige y coordina los objetivos estratégicos y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo. Puede coordinar y/o dirigir varios departamentos o plataformas. Participa en la definición de objetivos, establece normas, guías y estrategias para alcanzar dichos objetivos. Toman decisiones complejas que repercuten en los resultados de su unidad, área o negocio. Formación: Formación superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Grupo 2: Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, solucionando los problemas que se le plantean. Participan en la definición de objetivos concretos a alcanzar en el departamento o unidad encomendada. Formación: Formación superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Grupo 3: Los trabajos realizados por las personas trabajadoras son de ejecución autónoma bajo supervisión y requieren, habitualmente iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional. Formación: Formación profesional, enseñanza obligatoria o conocimientos equivalentes y conocimientos específicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Grupo 4: Operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas realizadas requieren formación específica y/o experiencia. Pueden ser ayudados por otras personas trabajadoras. Formación: Formación profesional, enseñanza obligatoria o conocimientos equivalentes y específicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Grupo 5: Personal que ejecuta su trabajo bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas por las personas trabajadoras encuadradas bajo este nivel pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas exigen conocimientos profesionales básicos y no necesitan formación específica salvo la de un periodo breve de adaptación. Formación: Formación profesional, enseñanza obligatoria o equivalente o conocimientos básicos relacionados con las tareas que desempeñan.

10.7. Asignación a los grupos profesionales por ocupaciones. El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente convenio colectivo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres de los puestos de trabajo en el sector de fabricantes de pastas alimenticias, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiendo un criterio meramente enunciativo.

Área: Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente.

Administración			Categoría anterior
Grupo	Descripción	Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente	
0	Dirección y Responsables de área	Director general / Gerente (excluida relación laboral especial RD 1382/85 o miembros del órgano de gobierno de la empresa)	Técnico jefe
		Director corporativo	Técnico jefe
		Director (financiero, legal, recursos humanos)	Técnico jefe
I	Mandos y Responsables	Responsable de área (a modo de ejemplo, administración, controlling, sistemas, contabilidad, facturación, compras) en función de la dimensión de la empresa	Técnico jefe
II	Técnicos y Especialistas	Técnico RR.HH., contabilidad, administración, financiero, programación, sistemas	Técnico
		Técnico de compras	Técnico
		Técnico Prevención Riesgos Laborales	Técnico
		Controller	Técnico
III	Oficiales	Oficial administrativos de 1ª adscrito a servicios generales	Oficial Administrativo 1º
IV	oficiales de 2ª	Oficial administrativos de 2ª adscrito a servicios generales	Oficial Administrativo 2º
		Ayudante técnico / Ayudante técnico sanitario	Ayudante técnico sanitario
V	operarios / resto de personal	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo
		Conserje	Conserje
		Telefonista	Telefonista

Área: Actividad Comercial y Marketing

Comercial / marketing			Categoría Anterior
Grupo	Descripción	Actividad Comercial y Marketing	
0	Dirección y Responsables de área	Director comercial (nacional / internacional)	Técnico jefe
		Director marketing	Técnico jefe
		Director comercial nacional (internacional)	Técnico jefe
I	Mandos y Responsables	Responsable comercial /jefe territorial / responsable de cuenta / jefe de ventas (nacional / internacional)	Técnico jefe
		Category Manager marketing	Técnico jefe
		Responsable Servicio Atención al Cliente (SAC)	Técnico jefe
		Responsable Trademarketing	Técnico jefe
II	Técnicos y Especialistas	Brand Manager marketing	Técnico
		Gestor de Cuenta / comercial	Técnico
		Técnico de Trade marketing	Técnico
		Planificador	Jefe Amin 2º
		Jefe de equipo (definir para sac y para resto)	Técnico
III	Oficiales	Comercial de zona	Viajante
		Comercial / Administrativo de 1ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing	Oficial administrativo 1º
IV	oficiales de 2ª	Gestores de cuenta SAC	Oficial administrativo 2º
		Administrativo de 2ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing	Oficial administrativo 2º
V	operarios / resto de personal	Auxiliar especializado en área comercial / atención al cliente / marketing	Auxiliar Administrativo
		Gestor de punto de venta	Auxiliar Administrativo

Área: producción: Pastificio / semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén

Producción			Categoría Anterior
Grupo	Descripción	Pastificio / semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén	
0	Dirección y Responsables de área	Director de operaciones	Técnico jefe
		Director Cadena Suministro	Técnico jefe
		Director industrial (en estructuras grandes o con varias plantas o centros de actividad está por encima del jefe de planta o compagina la actividad)	Técnico jefe
I	Mandos y Responsables	Responsable/jefe de Planta (Plant Manager)	Técnico jefe
		Responsable/jefe de producción / mantenimiento / logística o similares.	Técnico jefe
		Responsable I+D, calidad y/o producto	Técnico jefe
		Responsable de ingeniería	Técnico jefe

II	Técnicos y Especialistas	Técnico de calidad / de I+D	Técnico
		Jefe de sección Pastificio / envasado / semolería / mantenimiento / almacén / aprovisionamientos / logística (aprovisionamiento, almacén, similares) y similares.	Encargado General
		Maestro de Fabricación	Maestro de Fabricación
		Ingeniero (reporta al responsable de ingeniería)	Técnico
		Encargado de sección	Encargado de Sección
III	Oficiales	Oficiales Planificación y Aprovisionamiento	Oficial de 1ª
		oficiales de 1ª producción / fabricación / envasado / almacén	Oficial de 1ª
		personal de oficio (electricista / carpintero / Mecánico)	Oficial de 1ª/ Electricista / Mecánico
		Oficial / Técnico de Laboratorio	Ayudante Técnico Sanitario
IV	oficiales de 2ª	oficial de 2ª producción / fabricación / envasado	Oficial de 2º
		Conductor	Chófer de 2º
		auxiliar de laboratorio	auxiliar de laboratorio
		Basculero	Basculero
		Carretillero	Oficial de 2º
V	operarios / resto de personal	Mozo de almacén	Mozo de almacén
		Personal de limpieza	Personal de limpieza
		Peón / conserje	Peón

10.8. Revisión o actualización. Una vez adecuadas las categorías a grupos profesionales en la empresa y siempre que se implante un nuevo sistema, cambio de tecnología, método de producción, etc. antes de adjudicar nuevas tareas, se procederá al estudio para la correcta adecuación al grupo profesional, para ello será utilizada, por acuerdo, prioritariamente la herramienta de valoración de puestos de trabajo acordada entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas que se adecúa a las exigencias del RD 902/2020, de 13 de octubre, y basado en factores de valoración agrupados de conformidad con su art. 4. En caso de desacuerdo se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen.

La adecuación a los nuevos grupos profesionales no implicará merma en la retribución actual que viniera percibiendo en la actualidad la persona trabajadora por convenio colectivo.

■ **Artículo 11. Modalidades de contratación**

Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido el periodo de prueba será de seis (6) meses.

Las empresas acudirán en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados indefinidos a todos los efectos.

Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Los pactos de no competencia postcontractual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

■ Artículo 12. Estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación

Todo lo relativo a las modalidades de contratación, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

12.1 Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del treinta por cien (30 %) de las horas ordinarias contratadas sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo.

La utilización de las horas complementarias, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

12.2 Contrato eventual. Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración máxima de estos contratos, cuando obedezca a circunstancias de la producción, **no podrá ser superior a un año**. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Los trabajadores/as acogidos a contratos de duración determinada, suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en que fueron suscritos. De conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria cuarta del R.D.L. 32/2021, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

12.3 Contrato de formación en alternancia y contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada. Los contratos formativos, tanto en la modalidad de formación en alternancia como en la prevista para la obtención de la práctica profesional, se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores/ o por la norma que lo sustituya, con las siguientes matizaciones:

1) Contrato de formación en alternancia. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de seis meses y un máximo de dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida existe la posibilidad de prórroga mediante acuerdo de las partes sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa. No podrá establecerse un período de prueba.

La retribución será del 75% y del 85 % para el primer y segundo año, respectivamente, del salario del convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso, la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

No podrán realizar las personas contratadas en esta modalidad:

- Horas complementarias.
- Horas extraordinarias (Salvo en el supuesto para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).
- Trabajos nocturnos.
- Trabajo a turnos.

2) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada. El periodo de prueba en ningún caso podrá exceder de un mes. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución fijada para las personas trabajadoras con contrato para la práctica profesional será del 75% en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3) Regulación transitoria. Los contratos de trabajo para la formación y los contratos de trabajo en prácticas suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por lo establecido en la Disposición transitoria cuarta del R.D.L. 32/2021, de 28-12-2021, de medidas urgentes para la reforma laboral.

12.4. Contrato para trabajos fijos discontinuos.

1) Las empresas podrán formalizar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en el sector existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en el sector de fabricantes pastas alimenticias

Tendrá la consideración de contrato indefinido fijo discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

- 2) El acceso a la fijeza discontinua se producirá por cualquiera de los siguientes modos:
 - a) Los trabajadores/as contratados bajo tal modalidad contractual.
 - b) Las personas trabajadoras eventuales que llevarán asistiendo al trabajo ininterrumpidamente en la misma empresa durante tres años habiendo cotizado en los tres años doscientos setenta días en estos tres años, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as discontinuo/a con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.
 - c) Las personas trabajadoras eventuales o de campaña que presten sus servicios en dos años sucesivos, acrediten, al menos 160 días de cotización en la empresa durante los indicados períodos de tiempo y seguidamente sean contratados de nuevo adquirirán la condición de trabajador/a fijo/a discontinuo/a con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.
- 3) Llamamiento. El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:
 - a) Las empresas elaborarán un censo de trabajadores/as fijos discontinuos por especialidad del que, para facilitar su conocimiento se dará traslado a la RLT.
 - b) El llamamiento del personal se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden de categoría y antigüedad. Al término de cada temporada o campaña se producirá la suspensión de los contratos de los fijos/as discontinuos/as en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.
 - c) Los/as trabajadores/as que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las remuneraciones pendientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de especialidad y categoría de origen.
 - d) Si la situación de excepcionalidad, a la que se refiere el párrafo anterior, adquiriera la consideración de habitual y permanente será de aplicación lo previsto en el convenio en cuanto a ascensos.
 - e) Los/as trabajadores/as que de acuerdo con los procedimientos previstos en el convenio y en el Estatuto de los Trabajadores/as asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior especialidad y categoría, al objeto de no perjudicar la promoción de los/as fijos/as discontinuos/as en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

- f) El llamamiento se hará mediante comunicación fehaciente por los nuevos procedimientos tecnológicos siempre que la persona trabajadora disponga de ellos, eligiendo la persona trabajadora dos medios para la comunicación (correo electrónico, SMS, Whatsap, telegram, etc.) y con un preaviso de 5 días naturales a la fecha de incorporación. Para la efectividad de esta comunicación cada trabajador debe haber fijado un domicilio en España, facilitado un correo electrónico o un teléfono móvil propios y actualizados, y manifestado a la empresa de forma fehaciente por cualquiera de los medios antes indicados al término de cada campaña su intención de incorporación a la siguiente. Asimismo, la persona trabajadora queda obligada a comunicar a la empresa de modo fehaciente cualquier cambio en los datos facilitados para su localización, siendo la única responsable de la no recepción de la notificación del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.
- g) El/la trabajador/a que, por cualquiera de los medios de comunicación indicados en el apartado anterior, no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento incorporándose a la empresa dentro de los ocho días naturales siguientes a la fecha de notificación, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa. El contrato de trabajo fijo discontinuo quedará extinguido por baja voluntaria en el caso de que el/la trabajador/a no se incorporará a su puesto de trabajo en la fecha establecida en el llamamiento, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una causa justificada.
- h) Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellas personas trabajadoras que faltaran a la convocatoria por causas debidamente comunicadas y justificadas ante el empresario en tiempo oportuno: enfermedad justificada, permiso por nacimiento de hijo, accidente, maternidad o permiso por lactancia. En estos supuestos, el/la trabajador/ra, una vez finalizada la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya comunicado fehacientemente a la empresa, tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la llamada siguiente que se produzca para trabajadores/as del mismo grupo profesional conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento establecidos en este artículo.
- i) Las personas trabajadoras que acreditasen estar en alta en otra empresa podrán renunciar hasta como máximo una vez cada tres años al llamamiento sin perder su condición de fijo discontinuo en la empresa, siempre que el porcentaje del número de solicitantes no supere el 5% de la plantilla de Fijas/os Discontinuos/os. En el supuesto que lo superase, se adjudicará por orden de petición.
- j) La actividad laboral del/de la trabajador/a fijo/a discontinuo/a quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.
- k) La empresa trasladará a la representación legal de los/las trabajadores/as con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- l) Los/las trabajadores/as fijos-discontinuos no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

- 4) El personal fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes del personal fijo de plantilla que se cubran por las empresas.

12.5. Igualdad y proporcionalidad de trato.

Los/las trabajadores/as fijos discontinuos y los/las contratados/as temporalmente o por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los/las trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de suspensión y extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando sean de contenido económico o corresponda en atención a su naturaleza.

Todas las contrataciones se harán bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación de trato en el empleo, económico y de ocupación.

■ Artículo 13. Período de prueba

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en materia de duración que se regirá por lo siguiente:

- Contratos indefinidos seis (6) meses con independencia de categoría y funciones.
- Contratos temporales la duración del periodo de prueba será de tres (3) semanas.

Estos periodos serán de trabajo efectivo. La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, suspensión del contrato por nacimiento de hija o hijo o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

■ Artículo 14. Promoción interna

El personal de plantilla gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y competencias suficientes para ocupar dicha vacante. En igualdad de condiciones deberá considerarse el desempeño o rendimiento entre los seleccionados.

En igualdad de puntuación final se realizará una discriminación positiva hacia el género menos representado en el grupo profesional / funciones a cubrir.

El comité de empresa será informado de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura.

Los puestos técnicos, directivos, ejecutivos de confianza y jefes de administración de primera serán en todo caso de libre designación por la empresa.

■ Artículo 15. Preavisos y ceses

La extinción de los contratos de trabajo se realizará por las causas, en las condiciones y con los efectos establecidos por la ley para cada modalidad contractual.

El trabajador que cese voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo, como mínimo dos (2) meses de preaviso, salvo acuerdo distinto entre empresa y trabajador o que acredite la imposibilidad de no poder respetar el mismo en todo o en parte.

En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al preaviso incumplido.

Si el trabajador lo solicita, le acompañará en la firma del finiquito un representante unitario o sindical, a su elección.

■ Artículo 16. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con una antigüedad de al menos un (1) año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia por plazo no menor de cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años.

Se reconoce a los excedentes voluntarios la reserva de puesto de trabajo, por un plazo máximo de dos (2) años, y siempre que el tiempo de la excedencia no se utilice por el trabajador para prestar servicios en empresas competidoras.

El derecho a la reserva de puesto que aquí se regula no es aplicable al personal directivo, técnico, ejecutivos de confianza, jefes de administración de primera y segunda, y personal mercantil, incluida la administración de ventas, cuyo personal, de solicitar la excedencia voluntaria, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función / grupo profesional a la suya que haya o se produzcan en la empresa.

Igual derecho de reingreso preferente tendrán los trabajadores excedentes voluntarios con derecho a reserva de puesto de trabajo, si solicitan por más de dos (2) años.

El trabajador excedente deberá preavisar a la empresa su voluntad de reingresar, con una antelación, mínima de treinta (30) días a la fecha de terminación de la excedencia concedida.

La ausencia de preaviso significará la renuncia definitiva a su derecho de preferente reingreso.

2. Excedencia forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público. Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sea designados o elegidos

para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

El trabajador excedente forzoso deberá solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. Caso de incumplimiento de esta condición, causará baja definitiva en la empresa.

b) Por funciones sindicales. Los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, si ello le imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

3. Por maternidad/paternidad.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres (3) años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, el plazo de tres (3) años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la empresa en un plazo no superior a siete (7) días laborables desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

No obstante, si (2) dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

d) Durante el primer período, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. En este sentido, el momento inicial de la «excedencia» con reserva del puesto de trabajo no podrá ser anterior a la fecha en que concluya el descanso por maternidad.

e) Finalizado el primer año de excedencia, de la persona trabajadora y hasta la terminación de la misma, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o

categoría equivalente, de conformidad con las normas que regulan la excedencia voluntaria, sin perjuicio de que compute a efectos de antigüedad.

f) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en tanto no se oponga a lo establecido en el presente artículo.

4. Por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos (2) años, para atender al cuidado de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, si el familiar no puede valerse por sí mismo, y no desempeña actividad retribuida.

La excedencia por esta causa dará derecho a la reserva de puesto de trabajo, y computará a efectos de antigüedad.

La excedencia contemplada en el siguiente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. En caso de fallecimiento de la persona con la que conviva el trabajador con hijos menores de edad tendrá derecho a una excedencia de un mes, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso establecido al efecto.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

■ Artículo 17. Estructura básica del salario

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

- a) Salario base (artículo 20).
- b) Complementos de puesto de trabajo no consolidables (artículo 21).
- c) Antigüedad consolidada (artículo 22).
- d) Gratificaciones extraordinarias (artículo 23).

Adicionalmente se fijan los siguientes conceptos extra salariales: Dietas y kilometraje.

■ Artículo 18. Revisión salarial

Los incrementos salariales pactados en el siguiente convenio son los siguientes y se aplicarán, junto con sus atrasos, al mes siguiente de su firma con independencia de la fecha de publicación en el BOE:

Año 2022: Salvo para aquellos conceptos en los que se acuerde expresamente otra revisión, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 las tablas y demás conceptos salariales previstos en convenio colectivo definitivas a fecha 31 de diciembre de 2021 se incrementarán en una cantidad equivalente al 3,5 por 100.

Año 2023: Salvo para aquellos conceptos en los que se acuerde expresamente otra revisión, las tablas salariales vigentes 31 de diciembre de 2022 y demás conceptos previstos en convenio se incrementan con efectos del 1 de enero de 2023 todos los importes previstos en convenio colectivo en un porcentaje equivalente al 2,5 por cien.

Año 2024: Salvo para aquellos conceptos en los que se acuerde expresamente otra revisión, las tablas salariales vigentes 31 de diciembre de 2023 y demás conceptos previstos en convenio se incrementan con efectos del 1 de enero de 2024 todos los importes previstos en convenio colectivo en un porcentaje equivalente al 2 por cien.

Actualización de tablas a 31 de diciembre de 2024. Las partes convienen que, con efectos del día 1 de enero de 2025, que las tablas salariales a fecha de efectos 31 de diciembre de 2024 se actualizarán en la misma proporción que el diferencial real entre el IPC acumulado entre el 1 de enero de 2022 y el citado 31 de diciembre de 2024 y el incremento acumulado acordado para los tres ejercicios (8 %). Dichas tablas se aplicarán, sin perjuicio del incremento que se pudiera acordar en la próxima negociación colectiva para el año 2025, a partir del 1 de enero de 2025.

A modo de ejemplo, si el IPC de la suma de los tres años alcanza el 10 por 100 las tablas se incrementan a partir del 1 de enero de 2025 en el equivalente al 2 % (resultado de restar el 8 % acordado al 10 % del ejemplo).

■ Artículo 19. Retribución en vacaciones

El salario que devengará el trabajador durante el periodo de vacaciones será aquel que venga percibiendo de forma habitual, esto es, salario fijo por todos los conceptos retributivos, incluidas, mejoras voluntarias y pactos de empresa, así como los complementos de puesto de trabajo regulados en convenio colectivo, tales como nocturnidad o complemento de fin de semana percibidos de promedio en los doce últimos meses.

En el cálculo de la retribución de los periodos de vacaciones, quedan excluidos los conceptos retributivos no salariales (como, por ejemplo, «dietas») así como aquellos de devengo superior al mes, tales como comisiones, Bonus anual, paga de beneficios o retribución variable anual.

■ Artículo 20. Salario base

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada «categoría profesional del anexo II», en las tablas salariales para la vigencia del convenio colectivo. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio. Engloba, a partir del 1 de enero de 2016, el anterior «plus convenio», devengándose, en su caso, por día natural tal y como es de ver en las tablas salariales.

Se anexa como tabla salarial la vigente para cada año de convenio.

■ Artículo 21. Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables

Complementos de puesto de trabajo, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional. Y, por tanto, se mantienen mientras efectivamente concorra dicha circunstancia y/o situación.

Se fijan, al menos los siguientes complementos de puesto de trabajo:

21.1 Trabajo nocturno. Salvo para aquel personal que expresamente sea contratado para trabajar en turno de noche, el personal que trabaje entre las veintidós (22:00) y las seis (06:00) horas percibirá un complemento por hora trabajada dentro de esa franja, equivalente al veinticinco por cien (25 %) del salario base, de acuerdo con la siguiente fórmula:

La fórmula para establecer el módulo del plus de nocturnidad para cada una de las horas trabajadas entre las veintidós (22:00) y las seis (6:00) horas, se hallará aplicando la fórmula siguiente: Salario base anual añadiendo a esta cantidad las tres pagas extraordinarias reconocidas por el convenio, y dividiendo por las horas de trabajo pactadas al efecto. Así se obtiene el valor de la hora ordinaria. El veinticinco por cien (25 %) del resultado de esta operación será el complemento hora de trabajo nocturno.

No se aplicará este complemento a los trabajadores contratados específicamente para trabajos nocturnos, cuyo salario se haya fijado en atención a ello (serenos, vigilantes y guardas jurados).

21.2 Plus fin de semana. Con efectos del 1 de enero de 2022, el personal que preste servicios de lunes a domingo con descanso intersemanal compensatorio (sea en virtud de acuerdo, sea por haber sido contratado en estas condiciones) percibirá, como mínimo y salvo en aquellas empresas en las que el importe sea superior que se mantendrá, la suma bruta de SETENTA Y OCHO EUROS CON ONCE CÉNTIMOS DE EURO (78'11 €), (que equivale a OCHENTA Y CINCO EUROS CON VEINTIÚN CÉNTIMOS DE EURO (85'21 € incluyendo prorrata de vacaciones), por cada día en que preste efectivamente su trabajo en sábado o domingo. Para el año 2023 y 2024, respectivamente, dicho importe se incrementará en igual proporción que el convenio colectivo.

Cuando se trabajen tres fines de semana consecutivos, a partir del tercer fin de semana se abonará por cada día efectivamente trabajado en sábado o domingo la suma bruta de CUARENTA Y UN EUROS CON CUARENTA CÉNTIMOS DE EURO (41'40 €) mas el importe fijado en el párrafo anterior. Para el año 2023 y 2024, respectivamente, dicho importe se incrementará en igual proporción que el convenio colectivo.

Quedan excluidos del percibo de este complemento de plus de fin de semana los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en fin de semana.

■ Artículo 22. Supresión del concepto de antigüedad (antigüedad consolidada)

El I Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias suprimió, con efectos de 1.º de enero de 1996 la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de dicha fecha dejó de formar parte de la estructura del salario en todas aquellas empresas que aplicaron el sistema de compensación regulado en el convenio.

Las empresas que no aplicaron el cambio de estructura retributiva vigentes el I y el II Convenio Nacionales, podrán hacerlo durante la vigencia del presente, con sujeción al mismo régimen compensatorio regulado en el artículo 22 del I Convenio, referido al 1º de enero de 1999.

Esto es: «La supresión del concepto o su equivalente implica el reconocimiento a favor del personal que cuente con una antigüedad mínima de 6 meses al primero de enero de 1999, de un complemento “ad personam”». Dicho complemento «ad personam» estará compuesto por la cantidad que tenga acreditada cada trabajador por el concepto de antigüedad más un trienio, siempre y cuando no se hayan alcanzado el tope máximo del 66%, no será absorbible ni compensable y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios más un punto.

Abono de una paga única, y de una sola vez, de importe 100.000 pesetas (hoy 600,00 euros), que se harán efectivas antes del 31 de diciembre de 1999, a todo el personal con una antigüedad mínima de 6 meses al primero de enero de 1999, incluido el personal que perciba el 66%.

Lo establecido en los párrafos precedentes se aplicará también a quienes no acreditando seis meses de antigüedad a primero de enero de 1999 adquieran la condición de fijos con posterioridad, y a partir de ese momento.

■ Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Se establece un total de tres (3) gratificaciones extraordinarias: verano, Navidad y marzo. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días), calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, (que incluye el anterior plus convenio), y complemento «ad personam», incluso conceptos fijos de pactos de empresa.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se harán efectivas antes del 30 de junio y del 15 de diciembre, respectivamente, y la correspondiente a marzo se abonará antes del día 30 de marzo. Por acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores podrán prorratearse en doce (12) pagos iguales coincidiendo con cada nómina.

Devengo: La paga extra de verano se devenga desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio; la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso; y, la de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados en los respectivos periodos de devengo.

■ Artículo 24. Reembolso de gastos

Cuando por necesidad del servicio algún trabajador no contratado para la realización de actividades que comportan desplazamientos habituales hubiera de desplazarse del lugar en que habitualmente presta sus servicios, se le reembolsarán los gastos ordinarios que justifique.

Se entienden por gastos ordinarios a reembolsar: el alojamiento en hotel de tres estrellas, los viáticos correspondientes a comidas en categoría equivalente, y el abono de los kilómetros a 0,19 euros. Este último se incrementará en igual proporción que el convenio colectivo siempre que lo haga el importe máximo exento por la legislación fiscal.

El importe, respectivamente para la media dieta (comida o cena) así como para la dieta completa se fija en tablas salariales.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

■ Artículo 25. Jornada laboral

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será de mil setecientas cuarenta y ocho (1.748) horas anuales. En todo caso, se trata de jornada máxima, con respeto de inferiores jornadas pactadas.

2. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada disfrutarán de un periodo de descanso de quince (15) minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. El trabajo en jornada nocturna será el mismo que en jornada diurna, ahora bien, incluyendo como tiempos de trabajo efectivo los periodos de descanso de las jornadas continuadas (15 minutos).

4. La jornada de trabajo se distribuirá con carácter general, en horario de lunes a viernes. Ahora bien, se podrán establecer sistemas de trabajo que cubran el fin de semana, ya sea con la introducción de un turno específico para dichos días; ya sea mediante la introducción de corretornos.

En relación con el punto anterior, las empresas que implanten un sistema de trabajo en régimen de corretornos de lunes a domingo, para una o varias secciones, con independencia de la frecuencia de la rotación, garantizarán que el descanso semanal coincida, al menos, 19 semanas al año con sábado y domingo (esto es, 19 fines de semana no consecutivos). No obstante, lo anterior, se respetarán las practicas o pactos de centro de trabajo respecto de la organización del tiempo de trabajo y fines de semana, así como su número.

Además, se acuerda que cuando se trabaje en turnos de mañana, tarde y noche, roten la totalidad de los trabajadores adscritos a los mismos, salvo imposibilidad por prescripción médica o situaciones análogas.

Ahora bien, todos aquellos trabajadores que acuerden con la empresa su disponibilidad a participar en un sistema de turnos reduciendo el número de fines de semana que coincidan con el descanso semanal a uno al mes salvo el mes que coincida con el mes de vacaciones percibirán la suma anual bruta de TRESCIENTOS DIEZ EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS DE EUROS (310,50 euros) pagaderos en un único pago en el mes en el que se alcance el acuerdo. Caso de haberse iniciado el ejercicio percibirán la parte proporcional. Dicho importe se abonará bajo el concepto “plus disponibilidad”.

5. Sin perjuicio del colectivo de trabajadores que hayan sido contratados con la posibilidad de trabajar en horario de lunes a domingo o, de fines de semana y festivos o, de aquellos trabajadores adscritos al régimen de corretornos; los trabajadores contratados en horario de lu-

nes a viernes podrán trabajar sábados, domingos y/o festivos, cuando voluntariamente y/o por acuerdo así lo decidan, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

6. Los trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para trabajar en sábado y/o domingo (cuarto turno o correturnos con descanso intersemanal compensatorio), percibirán la suma bruta fijada en el artículo 21.2 anterior por cada día en que preste sus servicios en sábado, domingo.

7. En todo caso, será facultad de la empresa establecer el número y las fechas ciertas en que hará uso de este turno especial, comunicándolo con una antelación mínima de siete (7) días, tanto a la representación sindical como a los propios interesados con un máximo de diez por cien (10 %) de jornadas anuales. Todo ello, a los efectos de distribuir irregularmente la jornada.

8. Con motivo de la promulgación del RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el art. 34 del ET, a partir del pasado 12 de mayo de 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para los trabajadores a tiempo completo. Se acuerda, por tanto, que las empresas fijarán un sistema de registro horario con arreglo a la nueva regulación estableciendo un protocolo de registro de jornadas.

Será válido, como señala la guía sobre el registro de la jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

9. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el **trabajo a distancia** o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.

10. Se establece el derecho a la **desconexión digital** a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa.

■ Artículo 26. Horas extraordinarias

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias estructurales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias que, en tanto que necesarias para atender pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de las empresas informará mensualmente a los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La compensación de las horas extraordinarias que necesariamente deban de realizarse se hará, preferentemente, en tiempo de descanso, a razón de dos (2) horas ordinarias por cada hora extraordinaria.

Corresponderá al trabajador que deba de realizar horas extraordinarias optar entre su compensación en tiempo de descanso, o su retribución a metálico.

Para la compensación económica de las horas extraordinarias se mantendrán los criterios establecidos en cada centro de trabajo, sin que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria pueda ser inferior al ciento veinticinco por cien (125 %) del precio de la hora ordinaria.

■ Artículo 27. Vacaciones

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, de los que veintiún (21) días serán ininterrumpidos y se disfrutarán en periodo coincidente con las vacaciones escolares de la CC.AA. en que el trabajador presta servicios (entre junio y septiembre), y los nueve (9) días restantes serán laborables, y a convenir entre las partes, respetando en todo caso la jornada anual pactada, a cuyo efecto se acordarán en cada empresa los calendarios laborales que correspondan, que podrán contemplar, como una de las variadas fórmulas, el trabajo en sábado, dado que la jornada laboral se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes.

Por acuerdos individuales, o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier período.

Se respetarán los pactos existentes en cada empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la

de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

■ Artículo 28. Permisos y licencias

El trabajador, durante la vigencia del presente convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo previsto en los siguientes supuestos:

a) En caso de matrimonio, dieciséis (16) días naturales que comenzaran a contar desde el primer día laborable del trabajador afectado, más el importe que para cada año se fija en tablas salariales.

b) De tres (3) a cinco (5) días naturales en los supuestos de muerte de la persona con la que conviva, ascendientes, descendientes, padres políticos, hermanos o hermanos políticos.

c) De tres (3) a cinco (5) días naturales en caso de enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de la persona con quien conviva, hijos o padres. Este permiso podrá disfrutarse fraccionadamente, siendo las fracciones, siempre, por días completos, y debidamente justificadas.

De tres (3) a cinco (5) días naturales por nacimiento de hijo que se disfrutarán a la finalización del permiso de paternidad.

d) Tres (3) días naturales por intervención quirúrgica, seguida de hospitalización de padres políticos, hermanos o hermanos políticos y abuelos naturales.

En los apartados b, c, y d, el permiso comenzara a contar desde el primer día laborable del trabajador afectado.

e) Un (1) día natural por asuntos propios. Este día salvo acuerdo entre empresa y trabajador no podrá acumular al periodo anual de disfrute de vacaciones.

f) Un máximo de veinte (20) horas anuales retribuidas para visitas médicas del propio trabajador y para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, previo aviso y posterior justificación por los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

g) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) en los supuestos por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores para la lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. **Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.** No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, el permiso de lactancia únicamente podrá ser ejercido por uno de los progenitores. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un período de quince (15) días laborables. Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, una mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de forma continuada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

i) En los casos de nacimientos 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 una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario; y todo ello mientras dure la hospitalización del menor.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora podrá solicitar el cambio de centro de trabajo o movilidad geográfica para garantizar su protección. El nuevo lugar de trabajo será, preferentemente de la misma categoría profesional o equivalente a la anterior. La empresa deberá garantizar durante seis (6) meses (salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses) la reserva del puesto de trabajo inicial, pasado los citados periodos la trabajadora deberá escoger entre el inicial y el nuevo puesto de trabajo. La empresa ya no estará obligada a la reserva del puesto

En los supuestos b), c) y f) que anteceden, se disfrutarán tres (3) ó cinco (5) días, atendiendo a las circunstancias del desplazamiento que deba efectuar el trabajador, según sea dentro de la provincia o fuera de ella.

Los trabajadores con, al menos, un (1) año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco (5) años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Los permisos establecidos en este artículo serán extensibles a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

■ Artículo 29. Calendario laboral

La empresa, salvo acuerdo con la representación legal, publicará anualmente el calendario laboral por secciones y/o áreas de negocio y se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate.

■ Artículo 30. Ausencias por enfermedad

Los trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. Además, cuando el trabajador que por tal motivo se ausente por más de un día, deberá aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador deberá aportar el justificante médico correspondiente, con la concreción horaria que justifique el tiempo de ausencia en la empresa.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

■ Artículo 31. Maternidad e incapacidad temporal

1. Los trabajadores afectados por este convenio que sufran un accidente de trabajo, o padezcan enfermedad o accidente no laboral que requiera hospitalización, y las trabajadoras de baja por causa de maternidad, tendrán derecho a percibir el cien por cien (100%) de su salario a jornada ordinaria, sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, ni complemento de nocturnidad salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo, desde el primer día de declararse la situación de maternidad o incapacidad temporal, con el límite máximo de dieciocho (18) mensualidades.
2. A los trabajadores de fin de semana, permanentes o rotativos, en caso de accidente de trabajo, se les complementará la prestación de IT computando el complemento retributivo regulado en el artículo 25.6 del presente convenio.
3. En los demás casos de incapacidad temporal se complementará hasta el ochenta por cien (80 %) del salario a jornada ordinaria (sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de pagas extraordinarias, ni complemento de nocturnidad, salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo), desde el primero hasta el sexto día; y desde el séptimo día en adelante se complementará hasta el cien por cien (100 %). Si la incapacidad temporal se prolongara por más de treinta días, se complementará hasta el cien por cien (100%), desde el primer día, con efectos retroactivos.
4. En todo caso se requiere informe favorable de los servicios médicos.
5. El trabajador que estando de baja por maternidad, enfermedad o accidente realice cualquier trabajo o actividad, perderá definitivamente y para siempre el derecho a los complementos a que se refiere este artículo. Sin perjuicio de otras sanciones disciplinarias que pudieran corresponderles.

■ Artículo 32. Seguro colectivo por fallecimiento o invalidez derivada de accidente

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo vendrán obligadas a contratar una póliza de seguro colectivo, debidamente actualizada, que cubra las siguientes contingencias:

- a) En caso de fallecimiento del trabajador, por accidente laboral o no laboral, producido en España o en el extranjero, y con cobertura de 24 horas diarias, una indemnización a favor de la persona por él designada o sus herederos legales, equivalente a dieciocho mil doscientos setenta euros (18.270,00 euros). **A partir del 1 de enero de 2023 el importe será de DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS EUROS CON VENITE CÉNTIMOS DE EURO. Revalorizable a partir del 1 de enero de 2024 en igual proporción que el convenio para dicho año y, así sucesivamente.**

b) En caso de invalidez permanente absoluta del trabajador, por accidente laboral o no laboral, producido en España o en el extranjero, y con cobertura de 24 horas diarias, una indemnización a favor del propio trabajador, de importe de equivalente a dieciocho mil doscientos setenta euros (18.270,00 euros). **A partir del 1 de enero de 2023 el importe será de DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS EUROS CON VENITE CÉNTIMOS DE EURO. Revalorizable a partir del 1 de enero de 2024 en igual proporción que el convenio para dicho año y, así sucesivamente.**

Coincidiendo con la publicación del presente convenio colectivo y no antes del 1 de enero de 2021 en el caso de invalidez permanente total se cubrirá con un importe equivalente al 50 por 100 del previsto en los supuestos anteriores.

Las empresas deberán entregar a los trabajadores el certificado de adhesión individual a la póliza de seguro colectivo.

Las empresas se verán obligadas a entregar, a lo largo del primer trimestre del año, copia de la póliza de seguro a los trabajadores y trabajadoras. En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto, los llamados a sucederle de conformidad a las normas vigentes sobre la materia.

■ Artículo 33. Jubilación parcial y contrato de relevo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y se aplicará por acuerdo de las partes.

■ Artículo 34. Ayuda de matrícula

Las empresas abonarán a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos desde las 16 semanas de su nacimiento en el mes de septiembre y hasta los 22 años (salvo hijos con discapacidad, sin límite de edad siempre que estén escolarizados), una ayuda denominada de matrícula en la cuantía que se determine en las tablas salariales para cada año, previa presentación del justificante correspondiente de inscripción en cualquier centro de enseñanza.

■ Artículo 35. Premio jubilación

Se reconoce en favor de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, una ayuda por jubilación para aquellos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente y tengan cumplidos, al menos, los sesenta (60) años de edad en los siguientes términos:

- a) Acreditando un mínimo de diez años al servicio de la empresa, el importe íntegro de una (1) mensualidad de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.
- b) Acreditando un mínimo de veinte años al servicio de la empresa, el importe íntegro de dos (2) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

[VOLVER AL INDICE](#)

c) Acreditando un mínimo de treinta años o más al servicio de la empresa, el importe íntegro de tres (3) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

d) Acreditando un mínimo de cuarenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cuatro (4) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

e) Acreditando un mínimo de cincuenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cinco mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

■ Artículo 36. Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas afectadas por este convenio abonarán el importe íntegro de dos (2) mensualidades en favor de la persona con la que conviviera, o en su defecto, a sus descendientes. En defecto de ambos, a los ascendientes, y ante la inexistencia de todos ellos, a los hermanos, siempre que se demuestre la convivencia con ellos.

Esta ayuda se entiende sin perjuicio de superiores condiciones que rijan en cada empresa (seguros de vida), que si existen se mantendrán, y compensarán a ésta.

■ Artículo 37. Ayuda para hijos con discapacidad

Los trabajadores afectados por el presente convenio que tengan algún hijo o hijos con discapacidad y que no realicen trabajo retribuido alguno por cuenta propia o ajena, percibirán una ayuda mensual por el importe que se determina para cada año en las tablas salariales. Para el percibo de esta ayuda será necesario:

a) Acreditar mediante certificado médico la condición de hijo discapacitado, con expresión de la lesión que dé lugar a dicha condición.

b) Que dicha situación se haya reconocido por la Seguridad Social y se disfrute por los beneficios atribuidos a la misma.

La ordenación que resulta del presente artículo no afectará a aquellos trabajadores que en la actualidad vengán percibiendo de la empresa el beneficio por hijo o hijos discapacitados.

■ Artículo 38. Prendas de trabajo

Las empresas dotarán al personal de las siguientes prendas:

- Personal de reparto: Camisa, chaqueta, pantalón y equipo de lluvia.
- Personal de fabricación: Chaqueta, pantalón, camisa, gorro y calzado. (Cuando se requiera,

batas y/o cofia). El anorak, cuando se requiera, en los términos que se acuerde en cada empresa.

- Personal femenino: La misma que el personal masculino con la opción de solicitar bata en cualquier caso.
- Personal de despacho: Batas.
- Personal de mantenimiento: Chaqueta, pantalón, camisa, gorro y calzado.

Para el personal de mantenimiento, dada la particularidad del trabajo que realizan, se le dotará de tres equipos de ropa al año. La duración de las prendas de ropa será de dos equipos al año.

La duración de los equipos de lluvia será de dos años. La duración del calzado será de un equipo al año, salvo rotura o deterioro.

Para el personal que lo necesite se le dotará de guantes.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género

■ Artículo 39. Política de prevención de riesgos laborales

Las empresas, en cumplimiento de la legislación actual, establecerán una política sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y Salud laboral en la empresa.

Dicha política contemplará explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Siendo estímulo además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento, como mínimo, de la legislación vigente en esta materia y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva, con el claro objetivo de eliminar o minimizar al máximo los accidentes laborales.

Dicha política de prevención de riesgos laborales deberá estar publicada en el tablón de anuncios de cada una de las empresas, como establece la normativa vigente y ser transmitida a cada trabajador.

Adicionalmente para aquellos trabajadores mayores de 50 años podrán incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata) o el marcador de hierro y ferritina en la sangre (similar al PSA en hombres).

Las empresas garantizarán a su personal de nueva incorporación la realización de un reconocimiento médico inicial al comienzo de la prestación de servicios, que será realizado por especialistas en salud laboral y medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a los protocolos de vigilancia sanitaria específicos, y adecuado a cada puesto de trabajo, dentro de los plazos establecidos en la normativa vigente. Así mismo, se garantizará una revisión médica periódica en los términos establecidos legalmente por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Si en los protocolos médicos aplicables se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico y el empleado se niega a éste, deberá comunicar por escrito a la empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

Asimismo, se garantizará que cada trabajador recibirá, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de

prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertados por las empresas en cada momento o, en su caso, por el servicio de prevención propio que se puedan constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de cada empresa.

■ **Artículo 40. Obligaciones de los trabajadores**

En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas. Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2.º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
- 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6.º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

■ **Artículo 41. Facultad sancionadora**

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores) dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

■ Artículo 42. Violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

■ Artículo 43. Derechos fundamentales. Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes del presente convenio velarán por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

■ Artículo 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En anexo, para aquellas empresas no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso o no lo hicieran con posterioridad a la publicación del presente convenio se establece un Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

■ Artículo 45. Permiso por lactancia

Las personas trabajadoras que ejerzan este derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, según la disposición legal que lo regula.

Este permiso podrá ser ejercido por ambos progenitores en los términos que establezca la normativa vigente en cada momento.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, **ambos progenitores** tendrán derecho a ausentarse del

 [VOLVER AL INDICE](#)

trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

■ **Artículo 46. Protección por maternidad**

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el protocolo de salud establecido por la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

■ Artículo 47. Comité Intercentros

Aquellas empresas que apliquen el presente convenio podrán constituir comités intercentros siempre que exista un acuerdo previo al respecto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de cada empresa. En dicho acuerdo, de alcanzarse, se establecerán las funciones, competencias, y vigencia del Comité Intercentros a nivel de cada empresa.

■ Artículo 48. Delegados de prevención de riesgos laborales

Los delegados de prevención de riesgos laborales, que no sean delegados de personal o miembros de los comités de empresa, disfrutarán de un crédito horario para la realización de su actividad, de igual número de horas al que disfruten los representantes de personal del centro de trabajo al que pertenezcan.

■ Artículo 49. Crédito horario

Acumulación de crédito horario. Las partes convienen en acumular las horas sindicales que en cada centro acrediten los delegados de personal o miembros del comité de empresa, en relación con los dos sindicatos mayoritarios del sector al que pertenezcan, para instituir la figura del delegado sindical del sector de fabricantes de pastas alimenticias en el ámbito nacional.

Los delegados sindicales del sector permanecerán en la plantilla de las empresas a las que pertenezcan, que quedarán obligadas a abonarles las retribuciones que correspondan, quedando exentos de prestar servicios siempre y cuando el número total de horas acumuladas cubra el número de horas de exención. Las empresas afectadas podrán contratar sustitutos por el tiempo que dure la excedencia especial.

El total de horas no trabajadas por los delegados sindicales del sector en sus respectivas empresas, se reducirán proporcionalmente del crédito resultante de la acumulación por centros de trabajo, procediéndose a la compensación económica entre las empresas afectadas por el convenio.

Las partes convienen que las horas restantes sean acumuladas trimestralmente por cada representante con derecho a ellas.

La cesión de crédito horario a delegados sindicales no miembros de los comités de empresa podrá acordarse en cada empresa.

La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de las rutas, se comprometen a preavisar y justificar con una antelación razonable el disfrute de las horas del crédito horario, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

 [VOLVER AL INDICE](#)

■ **Artículo 50. Información regular al representante legal de los trabajadores**

La empresa informará, según lo establecido en la Legislación Laboral de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de las conversiones a indefinido de contratos temporales. Asimismo, la empresa dará cumplida información de posibles subcontrataciones de la propia actividad.

Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a los trabajadores, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

■ Artículo 51. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán, atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone seguidamente.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) No comunicar, con antelación suficiente cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- c) Más de tres (3) faltas de puntualidad en un (1) mes, o dos (2) cuando el retraso sea superior a quince (15) minutos en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
- d) Faltar al trabajo un (1) día al mes sin causa justificada.
- e) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes.
- f) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, a excepción de los representantes legales de los trabajadores.
- g) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Faltar dos (2) días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique o, tres (3) en un periodo de seis (6) meses.
- b) No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- c) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad o higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador,

sus compañeros o terceros, y también para los productos alimentarios producidos; así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de sus compañeros.

e) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, productos o locales.

f) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

g) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

h) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada.

i) La simulación de enfermedad o accidente.

j) Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez (10) faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de dos (2) meses, o veinte (20) durante cuatro (4) meses.

b) Faltar al trabajo más de tres (3) días al trabajo, sin causa o motivo que lo justifique en un mes o, cuatro (4) días en un periodo de doce (12) meses.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros, como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros, vehículos, productos y materias primas de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.

- h) La competencia desleal.
- i) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos.
- j) El abuso de autoridad, falta de respeto y consideración por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.
- n) El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.
- o) El acoso sexual, entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

■ Artículo 52. Sanciones

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de 1 día de empleo y sueldo.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

[VOLVER AL INDICE](#)

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario.

■ Artículo 53. Prescripción de las faltas

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días, y las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento cabal de su comisión, y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

■ Artículo 54. Procedimiento

Las empresas comunicarán 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.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. En todo caso la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

En los supuestos de faltas graves o muy graves, al objeto de esclarecer los hechos la Empresa podrá tramitar un expediente contradictorio en el que serán el trabajador y la representación legal de los trabajadores; 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 seis (6) semanas desde la apertura de las diligencias. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá a prescripción de las faltas.

En el caso de 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 cuales 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:

- La empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándolo simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un Instructor imparciales.
- El Instructor dará traslado de este escrito a interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos, y los hechos en que se funde.

■ Artículo 55. Cancelación del expediente

Las faltas se cancelarán en el expediente al cumplirse: seis (6) meses para las faltas leves, doce (12) meses para las faltas graves, y dieciocho (18) meses para las faltas muy graves; desde su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplirse la sanción.

CAPÍTULO IX

Inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del ET)

■ **Artículo 56. Cláusula de descuelgue**

La empresa podrá acordar la no aplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, cuando **concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.

En cuanto al procedimiento, previa comunicación a la representación legal se seguirá el previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre, claro está, iniciando el correspondiente periodo de negociaciones.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio acuerdan, durante todo su período de vigencia, no negociar otros convenios colectivos en ámbitos inferiores al del presente convenio, salvo los de ámbito, claro está.

CAPÍTULO X

Género neutro

■ **Artículo 57. Cláusula de género neutro**

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Trabajos peligrosos, penosos y tóxicos

Premisas generales que se tienen en cuenta a la hora de reconocer los tipos de plus:

Plus de toxicidad: La toxicidad se relaciona con la utilización o manipulación de sustancias que pueden suponer un riesgo excepcional para la salud el trabajador.

Plus de penosidad: Gratifica la realización del trabajo en circunstancias excepcionales, por cuanto conlleva actividades que suponen un constante esfuerzo y son indudablemente dificultosas.

Plus de peligrosidad: La peligrosidad del puesto de trabajo deriva de la existencia de un riesgo adicional debido a la inseguridad de su desempeño ante un eventual ataque o daño.

Para que los trabajadores puedan percibir complementos salariales por trabajos peligrosos, tóxicos o penosos, a falta de acuerdo entre empresario y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como peligroso, tóxico o penoso, declarada por el juez la misma, solo tendrá efectos desde su declaración como tal, por lo que no llevaría aparejado ningún efecto económico retroactivo.

Estos pluses han de calcularse, en su caso, sobre las horas en las que efectivamente se preste servicios en esa situación, pues se trata de un complemento salarial.

ANEXO I

Tablas salariales

Área: Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente.

Área: Actividad Comercial y Marketing

Administración			Categoría anterior	Salario ANUAL	2022	2022 Mensual	2023	2023 Mensual	2024	2024 Mensual
Anual										
Grupo	Descripción	Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente			3,50%		2,50%		2%	
O	Dirección y Responsables de área	Director general / Gerente (excluida relación laboral especial RD 1382/85 o miembros del órgano de gobierno de la empresa)	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Director corporativo	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Director (financiero, legal, recursos humanos)	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
I	Mandos y Responsables	Responsable de área (a modo de ejemplo, administración, controlling, sistemas, contabilidad, facturación, compras) en función de la dimensión de la empresa	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
II	Técnicos y Especialistas	Técnico RR.HH., contabilidad, administración, financiero, programación, sistemas	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Técnico de compras	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Técnico Prevención Riesgos Laborales	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Controller	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
III	Oficiales	Oficial administrativos de 1º adscrito a servicios generales	Oficial Administrativo 1º	24.559,42 €	25.419,00 €	1.694,60 €	26.054,47 €	1.736,96 €	26.575,56 €	1.771,70 €

[VOLVER AL INDICE](#)

IV	oficiales de 2ª	Oficial administrativos de 2ª adscrito a servicios generales / técnico helpdesk	Oficial Administrativo 2º	21.316,06 €	22.062,12 €	1.470,81 €	22.613,68 €	1.507,58 €	23.065,95 €	1.537,73 €
		Ayudante técnico sanitario	Ayudante técnico sanitario	21.983,45 €	22.752,87 €	1.516,86 €	23.321,69 €	1.554,78 €	23.788,13 €	1.585,88 €
V	operarios / resto de personal	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	18377,07 €	19.020,27 €	1.268,02 €	19.495,77 €	1.299,72 €	19.885,69 €	1.325,71 €
		Conserje	Conserje	19263,51 €	19.937,73 €	1.329,18 €	20.436,18 €	1.362,41 €	20.844,90 €	1.389,66 €
		Telefonista	Telefonista	18377,07 €	19.020,27 €	1.268,02 €	19.495,77 €	1.299,72 €	19.885,69 €	1.325,71 €

Área: Actividad Comercial y Márketing

Comercial / marketing			Categoría Anterior	Salario ANUAL ACTUAL	2022	2022 Mensual	2023	2023 Mensual	2024	2024 Mensual
Grupo	Descripción	Actividad Comercial y Marketing			3,50%		2,50%		2%	
O	Dirección y Responsables de área	Director comercial (nacional / internacional)	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Director marketing	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Director comercial nacional (internacional	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
I	Mandos y Responsables	Responsable comercial / Jefe territorial / responsable de cuenta / Jefe de ventas (nacional / internacional)	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Category Manager marketing	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Responsable Servicio Atención al Cliente (SAC)	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Responsable Trademarketing	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
II	Técnicos y Especialistas	Brand Manager marketing	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Gestor de Cuenta / comercial	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Técnico de Trade marketing	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Planificador	Jefe Amin 2º	27.432,87 €	28.393,02 €	1.892,87 €	29.102,85 €	1.940,19 €	29.684,90 €	1.978,99 €
		Jefe de equipo (definir para sac y para resto)	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
III	Oficiales	Regional Account Manager	Viajante	21.313,06 €	22.059,02 €	1.470,60 €	22.610,49 €	1.507,37 €	23.062,70 €	1.537,51 €
		Comercial / Administrativo de 1ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing	Oficial Administrativo 1º	24.559,42 €	25.419,00 €	1.694,60 €	26.054,47 €	1.736,96 €	26.575,56 €	1.771,70 €

IV	oficiales de 2ª	Gestores de cuenta SAC	Oficial Administrativo 2º	21.313,06 €	22.059,02 €	1.470,60 €	22.610,49 €	1.507,37 €	23.062,70 €	1.537,51 €
		Administrativo de 2ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing	Oficial Administrativo 2º	21.313,06 €	22.059,02 €	1.470,60 €	22.610,49 €	1.507,37 €	23.062,70 €	1.537,51 €
V	operarios / resto de personal	Auxiliar especializado en área comercial / atención al cliente / marketing	Auxiliar Administrativo	18.377,07 €	19.020,27 €	1.268,02 €	19.495,77 €	1.299,72 €	19.885,69 €	1.325,71 €
		Gestor de punto de venta	Auxiliar Administrativo	18.377,07 €	19.020,27 €	1.268,02 €	19.495,77 €	1.299,72 €	19.885,69 €	1.325,71 €

Área: producción: Pastificio / semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén

Producción			Categoría Anterior	Salario ANUAL Anual	2022	2022 Mensual	2023	2023 Mensual	2024	2024 Mensual
Grupo	Descripción	Pastificio / semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén			3,50%		2,50%		2%	
O	Dirección y Responsables de área	Director de operaciones	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Director Cadena Suministro	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Director industrial (en estructuras grandes o con varias plantas o centros de actividad está por encima del jefe de planta o compagina la actividad)	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
I	Mandos y Responsables	Responsable/ jefe de Planta (Plant Manager)	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Responsable/ Jefe de producción / mantenimiento / logística o similares.	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Responsable I+D, calidad y/o producto	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €
		Responsable de ingeniería	Técnico Jefe	38.065,60 €	39.397,90 €	2.626,53 €	40.382,84 €	2.692,19 €	41.190,50 €	2.746,03 €

VOLVER AL INDICE

II	Técnicos y Especialistas	Técnico de calidad / de I+D	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Jefe de sección Pastificio / envasado / semolería / mantenimiento / almacén / aprovisionamientos / logística (aprovisionamiento, almacén, similares) y similares. Incluye al maestro de fabricación cuando tiene equipo a su cargo	Encargado General	34.356,90 €	35.559,39 €	2.370,63 €	36.448,38 €	2.429,89 €	37.177,34 €	2.478,49 €
		Maestro de Fabricación	Maestro de Fabricación	27.432,87 €	28.393,02 €	1.892,87 €	29.102,85 €	1.940,19 €	29.684,90 €	1.978,99 €
		Ingeniero (reporta al responsable de ingeniería)	Técnico	29.720,20 €	30.760,41 €	2.050,69 €	31.529,42 €	2.101,96 €	32.160,01 €	2.144,00 €
		Encargado de sección	Encargado de Sección	25.548,82 €	26.443,03 €	1.762,87 €	27.104,10 €	1.806,94 €	27.646,19 €	1.843,08 €
III	Oficiales	oficiales Planificación y Aprovisionamiento	Oficial de 1ª	23.216,70 €	24.029,28 €	1.601,95 €	24.630,02 €	1.642,00 €	25.122,62 €	1.674,84 €
		oficiales de 1ª producción / fabricación / envasado / almacén	Oficial de 1ª	23.216,70 €	24.029,28 €	1.601,95 €	24.630,02 €	1.642,00 €	25.122,62 €	1.674,84 €
		personal de oficio (electricista / carpintero / Mecánico)	Oficial de 1º Electricista / Mecánico	23.216,70 €	24.029,28 €	1.601,95 €	24.630,02 €	1.642,00 €	25.122,62 €	1.674,84 €
		Oficial / Técnico de Laboratorio	Ayudante Técnico Sanitario	21.983,45 €	22.752,87 €	1.516,86 €	23.321,69 €	1.554,78 €	23.788,13 €	1.585,88 €
IV	oficiales de 2ª	oficial de 2ª producción / fabricación / envasado / almacén	Oficial de 2º	20.516,19 €	21.234,26 €	1.415,62 €	21.765,11 €	1.451,01 €	22.200,42 €	1.480,03 €
		Conductor	Chófer de 2º	20.516,19 €	21.234,26 €	1.415,62 €	21.765,11 €	1.451,01 €	22.200,42 €	1.480,03 €
		auxiliar de laboratorio	auxiliar de laboratorio	18.377,07 €	19.020,27 €	1.268,02 €	19.495,77 €	1.299,72 €	19.885,69 €	1.325,71 €
		Basculero	Basculero	19.263,51 €	19.937,73 €	1.329,18 €	20.436,18 €	1.362,41 €	20.844,90 €	1.389,66 €
		Carretilero	Oficial de 2º	20.516,19 €	21.234,26 €	1.415,62 €	21.765,11 €	1.451,01 €	22.200,42 €	1.480,03 €
V	operarios / resto de personal	Mozo de almacén	Mozo de almacén	18.734,74 €	19.390,46 €	1.292,70 €	19.875,22 €	1.325,01 €	20.272,72 €	1.351,51 €
		Personal de limpieza	Personal de limpieza	17.187,62 €	17.789,19 €	1.185,95 €	18.233,92 €	1.215,59 €	18.598,59 €	1.239,91 €
		Peón / conserje	Peón	18.734,74 €	19.390,46 €	1.292,70 €	19.875,22 €	1.325,01 €	20.272,72 €	1.351,51 €

Otros conceptos:

concepto	Actual (2021)	2022	2023	2024
		3,50%	2,50%	2%
Plus sábados-domingos, con pror. Vaca.	75,47 €	78,11 €	80,06 €	81,67 €
Plus sábados-domingos, sin pror. Vaca	82,33 €	85,21 €	87,34 €	89,09 €
Ayuda matrícula	117,56 €	121,67 €	124,72 €	127,21 €
Ayuda discapacitados	196,66 €	203,54 €	208,63 €	212,80 €
Premio nupcialidad	147,85 €	153,02 €	156,85 €	159,99 €
tercer finde semana	40,00 €	41,40 €	42,44 €	43,28 €

Las partes se reservan el derecho a revisar las operaciones aritméticas y, en su caso, corregirlas.

ANEXO II

Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por este convenio colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

1. Objetivo del presente protocolo

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora.

2. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

3. Otro acoso de carácter discriminatorio

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

4. Acoso laboral, moral o mobbing

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o mobbing:

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.
- Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico.

Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

3. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (En el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

4. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

5.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

5.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la comisión de igualdad o ante cualquier miembro del comité de seguridad o salud si estamos en los casos de “otro acoso discriminatorio” o acoso moral o mobbing.

5.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

5.2.2 Órgano instructor

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. En caso de otro acoso discriminatorio o acoso moral, actuará la persona designada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

5.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la dirección de RRHH, la comisión de igualdad o comité de seguridad y salud y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

5.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad o al comité de seguridad y salud y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

5.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

5.2.6 Acciones que adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la dirección de la empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se

 VOLVER AL INDICE

tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

