

XI Convenio colectivo del sector de industrias de pastas alimenticias. Resumen

VIGOR 2022-2024

Código de Conv. Núm. 99003945011981
(BOE, 21-03-2023)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Salario base
 - 2.2. Tablas salariales 2022, 2023 y 2024
 - 2.3. Retribución en vacaciones
 - 2.4. Trabajo nocturno
 - 2.5. Plus fin de semana
 - 2.6. Supresión del concepto de antigüedad (antigüedad consolidada)
 - 2.7. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.8. Horas extraordinarias
 - 2.9. Prendas de trabajo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 15-03-2025)
 - 3.2. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Calendario laboral
 - 4.3. Premio por jubilación
 - 4.4. Vacaciones
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos y licencias
 - 5.2. Excedencias
 - 5.3. Ausencias por enfermedad
 - 5.4. Permiso por lactancia
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Reembolso de gastos
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contratación
 - 7.2. Contrato a tiempo parcial
 - 7.3. Contrato de duración determinada
 - 7.4. Contrato de formación en alternancia
 - 7.5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada
 - 7.6. Contrato para trabajos fijos discontinuos
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Maternidad e incapacidad temporal
 - 11.2. Seguro colectivo por fallecimiento o invalidez derivada de accidente
 - 11.3. Ayuda de matrícula
 - 11.4. Ayuda por fallecimiento
 - 11.5. Ayuda para hijos con discapacidad

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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.

1.2. 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 «Boletín Oficial del Estado», 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.

2. Condiciones económicas

2.1. 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.

2.2. Tablas salariales 2022, 2023 y 2024

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

Área funcional de administración			Categoría anterior	Salario anual Anual – Euros	2022	2022	2023	2023	2024	2024
Grupo	Descripción	Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente)			– Euros	Mensual – Euros	– Euros	Mensual – Euros	– Euros	Mensual – Euros
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.	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,	Técnico Jefe.	38.065,60	39.397,90	2.626,53	40.382,84	2.692,19	41.190,50	2.746,03

Área funcional de administración			Categoría anterior	Salario anual Anual – Euros	2022 – Euros 3,50 %	2022 Mensual – Euros	2023 – Euros 2,50 %	2023 Mensual – Euros	2024 – Euros 2 %	2024 Mensual – Euros
Grupo	Descripción	Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente)								
		sistemas, contabilidad, facturación, compras) en función de la dimensión de la empresa.								
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 1.ª adscrito a servicios generales.	Oficial Administrativo 1.º	24.559,42	25.419,00	1.694,60	26.054,47	1.736,96	26.575,56	1.771,70
IV	Oficiales de 2.ª	Oficial administrativos de 2.ª adscrito a servicios generales.	Oficial Administrativo 2.º	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 Marketing

Área funcional de comercial/marketing			Categoría anterior	Salario anual Actual – Euros	2022 – Euros 3,50 %	2022 Mensual – Euros	2023 – Euros 2,50 %	2023 Mensual – Euros	2024 – Euros 2 %	2024 Mensual – Euros
Grupo	Descripción	Actividad comercial y marketing								
0	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 2.º	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 1.ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing.	Oficial Administrativo 1.º	24.559,42	25.419,00	1.694,60	26.054,47	1.736,96	26.575,56	1.771,70
IV	Oficiales de 2.ª	Gestores de cuenta SAC.	Oficial Administrativo 2.º	21.313,06	22.059,02	1.470,60	22.610,49	1.507,37	23.062,70	1.537,51
		Administrativo de 2.ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing.	Oficial Administrativo 2.º	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

Área funcional de producción			Categoría Anterior	Salario anual Anual – Euros	2022 – Euros 3,50 %	2022 Mensual – Euros	2023 – Euros 2,50 %	2023 Mensual – Euros	2024 – Euros 2 %	2024 Mensual – Euros
Grupo	Descripción	Pastificio/semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén								
0	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
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

Área funcional de producción			Categoría Anterior	Salario anual Anual – Euros	2022 – Euros 3,50 %	2022 Mensual – Euros	2023 – Euros 2,50 %	2023 Mensual – Euros	2024 – Euros 2 %	2024 Mensual – Euros
Grupo	Descripción	Pastificio/semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén								
III	Oficiales.	oficiales Planificación y Aprovisionamiento.	Oficial de 1.ª	23.216,70	24.029,28	1.601,95	24.630,02	1.642,00	25.122,62	1.674,84
		oficiales de 1.ª producción / fabricación / envasado / almacén.	Oficial de 1.ª	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 1.ª/ 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 2.ª	oficial de 2.ª producción / fabricación / envasado / almacén.	Oficial de 2.º	20.516,19	21.234,26	1.415,62	21.765,11	1.451,01	22.200,42	1.480,03
		Conductor.	Chófer de 2.º	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
		Carretillero.	Oficial de 2.º	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	Ayudante.	Ayudante.	19.434,61	20.114,82	1.340,99	20.617,69	1.374,51	21.030,04	1.402,00
		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) – Euros	2022 – Euros 3,50 %	2023 – Euros 2,50 %	2024 – Euros 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 fin de semana.	40,00	41,40	42,44	43,28

2.3. 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.

2.4. 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).

2.5. 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 prorrateo 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 €) más 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.

2.6. 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 1.º 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 15-03-2025)

Actualización de tablas a 31 de diciembre de 2024. Las partes convienen que, con efectos del día 1 de enero de 2025, 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).

Así las cosas, de acuerdo con nuestros datos el diferencial asciende al 3,60 % de acuerdo con el siguiente detalle:

- IPC diciembre 2024: 2,8 %
- IPC diciembre 2023: 3,1 %
- IPC diciembre 2022: 5,7 %

Lo que hace un total de 11,6 % por el que deducido el 8 % (incremento acumulado acordado para los tres ejercicios) supone un diferencial equivalente al 3,6 %.

Se actualizan pues las tablas con el citado incremento respecto de las tablas vigentes a fecha 31 de diciembre de 2024, con efectos del día 1 de enero de 2025. Y, en cumplimiento del citado artículo 18 del convenio, las empresas que no hayan actualizado las tablas salariales hasta la fecha, abonarán los atrasos correspondientes al 3,6 % en el mes de febrero de 2025 y, en todo caso, en el mes de la publicación de la presente acta.

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

Administración			Salario anual	2025	2025
Grupo	Descripción	Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y servicio atención al cliente)	- Euros	- Euros 3,60%	mensual - Euros
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).	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Director Corporativo.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Director (financiero, legal, recursos humanos).	41.190,50	42.673,36	2.844,89
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.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
II	Técnicos y Especialistas.	Técnico RR. HH., contabilidad, administración, financiero, programación, sistemas.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		Técnico de compras.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		Técnico Prevención Riesgos Laborales.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		Controller.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
III	Oficiales.	Oficial administrativos de 1.ª adscrito a servicios generales.	26.575,56	27.532,28	1.835,49
IV	Oficiales de 2.ª	Oficial administrativos de 2.ª adscrito a servicios generales/técnico helpdesk.	23.065,95	23.896,32	1.593,09
		Ayudante técnico sanitario.	23.788,13	24.644,50	1.642,97
V	Operarios/resto de personal.	Auxiliar administrativo.	19.885,69	20.601,57	1.373,44
		Conserje.	20.844,90	21.595,32	1.439,69
		Telefonista.	19.885,69	20.601,57	1.373,44

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

Comercial/Marketing			Salario anual	2025	2025
Grupo	Descripción	Actividad Comercial y Marketing	- Euros	- Euros 3,60%	mensual - Euros
0	Dirección y Responsables de área.	Director Comercial (nacional/internacional).	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Director Marketing.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Director comercial nacional (internacional).6.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
I	Mandos y Responsables.	Responsable comercial /Jefe territorial / responsable de cuenta/Jefe de ventas (nacional / internacional).	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Category Manager marketing.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Responsable Servicio Atención al Cliente (SAC).	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Responsable Trademarketing.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
II	Técnicos y Especialistas.	Brand Manager marketing.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		Gestor de Cuenta/comercial.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		Técnico de Trade marketing.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		Planificador.	29.684,90	30.753,56	2.050,24
		Jefe de equipo (definir para sac y para resto).	32.160,01	33.317,77	2.221,18
III	Oficiales.	Regional Account Manager.	23.062,70	23.892,96	1.592,86

Comercial/Marketing			Salario anual	2025 – Euros	2025 mensual
Grupo	Descripción	Actividad Comercial y Marketing	– Euros	3,60 %	– Euros
		Comercial / Administrativo de 1.ª especializado en área comercial/logística/atención al cliente/marketing.	26.575,56	27.532,28	1.835,49
IV	Oficiales de 2.ª.	Gestores de cuenta SAC.	23.062,70	23.892,96	1.592,86
		Administrativo de 2.ª especializado en área comercial/logística/atención al cliente/marketing.	23.062,70	23.892,96	1.592,86
V	Operarios/resto de personal.	Auxiliar especializado en área comercial/atención al cliente/marketing.	19.885,69	20.601,57	1.373,44
		Gestor de punto de venta.	19.885,69	20.601,57	1.373,44

Área: Producción: Pastificio/semolería, envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén

Producción			Salario anual	2025 – Euros	2025 mensual
Grupo	Descripción	Pastificio/semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén	– Euros	3,60 %	– Euros
0	Dirección y Responsables de área.	Director de operaciones.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Director Cadena Suministro.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Director industrial (en estructuras grandes o con varias plantas o centros de actividad está por encima del jefe de planta o compagina la actividad).	41.190,50	42.673,36	2.844,89
I	Mandos y Responsables.	Responsable/jefe de Planta (Plant Manager).	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Responsable/Jefe de producción/mantenimiento/logística o similares.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Responsable I+D, calidad y/o producto.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
		Responsable de ingeniería.	41.190,50	42.673,36	2.844,89
II	Técnicos y Especialistas.	Técnico de calidad/de I+D.	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		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.	37.177,34	38.515,72	2.567,71
		Maestro de Fabricación.	29.684,90	30.753,56	2.050,24
		Ingeniero (reporta al responsable de ingeniería).	32.160,01	33.317,77	2.221,18
		Encargado de sección.	27.646,19	28.641,45	1.909,43
III	Oficiales.	Oficiales Planificación y Aprovisionamiento.	25.122,62	26.027,03	1.735,14
		Oficiales de 1.ª producción/fabricación/envasado/almacén.	25.122,62	26.027,03	1.735,14
		Personal de oficio (electricista/carpintero/Mecánico).	25.122,62	26.027,03	1.735,14
		Oficial/Técnico de Laboratorio.	23.788,13	24.644,50	1.642,97
IV	Oficiales de 2.ª.	Oficial de 2.ª producción/fabricación/envasado/almacén.	22.200,42	22.999,64	1.533,31
		Conductor.	22.200,42	22.999,64	1.533,31
		Auxiliar de laboratorio.	19.885,69	20.601,57	1.373,44
		Basculero.	20.844,90	21.595,32	1.439,69
		Carretillero.	22.200,42	22.999,64	1.533,31

Producción			Salario anual	2025	2025
Grupo	Descripción	Pastificio/semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén	– Euros	– Euros 3,60 %	– Euros
		Ayudante.	21.030,04	21.787,12	1.452,47
V	Operarios/resto de personal.	Mozo de almacén.	20.272,72	21.002,54	1.400,17
		Personal de limpieza.	18.598,59	19.268,14	1.284,54
		Peón/conserje.	20.272,72	21.002,54	1.400,17

Concepto	Actual (2024) – Euros	2025 – Euros 3,60 %
Plus sábados-domingos, con pror. Vaca.	81,67	84,61
Plus sábados-domingos, sin pror. Vaca.	89,09	92,30
Ayuda matrícula.	127,21	131,79
Ayuda discapacitados.	212,8	220,46
Premio nupcialidad.	159,99	165,75
Tercer fin de semana.	43,28	44,84

3.2. Incrementos salariales

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 definitivos 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).

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será de mil setecientos 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 correturnos.

En relación con el punto anterior, las empresas que implanten un sistema de trabajo en régimen de correturnos 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 €) 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 lunes 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 corretornos 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 artículo 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.

4.2. 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.

4.3. Premio por 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

4.4. 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.

5. Permisos y excedencias

5.1. 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 comenzará 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 por 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.

5.2. Excedencias

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.

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.

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.

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 simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

5.3. 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.

5.4. 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 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.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. 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.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. Contrato de duración determinada

Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complementa. 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.

7.4. Contrato de formación en alternancia

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.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres 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.

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 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral.

7.5. Contrato formativo 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.

El período 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.

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 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral.

7.6. 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 artículo 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 Discontinuas/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.

8. Periodos 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.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

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.

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.

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, destrozarse 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, entendiéndose 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, entendiéndose 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.

9.2. 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:

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

9.3. Prescripción

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.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. 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.

11.2. 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 €). A partir del 1 de enero de 2023 el importe será de diecinueve mil trescientos sesenta y seis euros con veinte 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 €). A partir del 1 de enero de 2023 el importe será de diecinueve mil trescientos sesenta y seis euros con veinte 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.

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. 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:

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

[Descargar pdf](#)

