

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9621 *Resolución de 3 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.*

Visto el texto del convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (código de convenio 99100085012011), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2022, de una parte por CONXEMAR, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos de UGT-FICA y CC.OO. de Industria en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de abril de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad es el ejercicio de la industria de elaboración y/o transformación de productos de pescados, mariscos y cefalópodos, congelados y/o refrigerados y derivados, y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas y explotaciones dedicadas a la producción industrial de productos de pescados, mariscos y cefalópodos y derivados conservados mediante la técnica de refrigeración y/o congelación.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las empresas firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones, entidades,

empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las Empresas y personas trabajadoras cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de tres años, iniciando su vigencia el 01.01.2022 y finalizando sus efectos el 31.12.24, excepto en aquellas materias en las que el mismo especifique una vigencia distinta.

No obstante lo anterior, y, en aras de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

6.1 Normas generales: El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a las partes firmantes y a todas las empresas y personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito señalado en el artículo primero, sin perjuicio del régimen de transitoriedad y de regulación de la concurrencia de convenios al que se hará referencia en este mismo artículo. 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. Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales o en pactos colectivos, formalizados entre Empresas y personas trabajadoras vigentes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y en cómputo anual. Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este convenio, cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

6.2 Regulación transitoria para empresas sin convenio propio, que vienen aplicando un convenio sectorial correspondiente a otro ámbito funcional. Se procederá a aplicar el presente convenio a partir del 1 de enero de 2011, si bien en tal caso las condiciones más beneficiosas en materia de retribución salarial –efectuada siempre su comparación con las de este convenio sectorial, en cómputo anual y global de todos los conceptos retributivos– darán lugar a la determinación de un complemento salarial personal a favor de las personas trabajadoras con relación laboral con la empresa en dicha fecha, de carácter no absorbible ni compensable, así como revalorizable en los términos en los que en cada empresa se estipule con la representación legal de las personas trabajadoras. Para la fijación de este complemento, se tendrán en cuenta tan sólo las retribuciones que se vengán percibiendo por aplicación de ese otro convenio sectorial, y no las retribuciones o complementos personales fuera de convenio.

Igualmente, las condiciones más beneficiosas en materia de jornada máxima anual y de otra naturaleza que afecten a condiciones laborales básicas, se mantendrán a título

personal para las personas trabajadoras afectados en tanto no se convenga otra cosa por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o se produzca la equiparación con lo que se estipule en los próximos convenios de este ámbito sectorial. Este régimen de respeto de las condiciones más beneficiosas sólo se podrá aplicar a aquellas personas trabajadoras que las viniesen disfrutando y en aquellos centros de trabajo y empresas que las tuviesen reconocidas.

CAPÍTULO SEGUNDO

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Comisión Paritaria de Interpretación.*

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) Las de emisión de informe en relación con la actividad de aquellas empresas que, no perteneciendo a la Asociación Empresarial negociadora de este convenio, pretendan su adhesión, determinando en el informe a emitir si la actividad objeto de esas empresas es subsumible en el ámbito funcional tal y como se describe en el artículo Uno de este convenio.

2. La Comisión estará compuesta por seis representantes de CONXEMAR y seis representantes de las Centrales Sindicales: 3 de CCOO y 3 de UGT.

3. Reglamento de funcionamiento:

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1, a) b) y d) cuando le sea requerida su intervención.
- Para el caso del apartado 1 c), cada tres meses.

Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos Asesores.

Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por un representante de cada parte.

Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la UGT-FICA en Madrid, Avda de América, 25.

4. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho, a cualquiera de las partes firmantes no culpables, a la denuncia del convenio básico.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Artículo 8. *Adhesión al A.S.A.C.*

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este convenio básico acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o al que lo sustituya, así como a su Reglamento de aplicación vinculado en consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO TERCERO

Modalidades de contratación

Artículo 9. *Contratación.*

El régimen jurídico aplicable a la contratación será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores o normas que lo modifiquen o sustituyan, así como lo dispuesto en los artículos siguientes. Singularmente, y a la luz de las disposiciones vigentes en la actualidad, se desarrollan las siguientes modalidades:

a) Contrato fijo de plantilla:

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y una persona trabajadora para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

b) Contrato fijo de carácter discontinuo:

El contrato de fijo-discontinuo, es aquél por el que, aún no prestándose servicios todos los días laborales del año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría profesional. Y el cese se realizará en orden inverso.

El llamamiento se realizará conforme a las costumbres del lugar, realizándose de forma fehaciente al menos con cinco días naturales de antelación. De no acudir el trabajador a su puesto de trabajo, la empresa realizará el llamamiento de forma que quede constancia del mismo, éste se realizará el mismo día que se tenga conocimiento que el trabajador no ha asistido a su puesto de trabajo. De no justificar el trabajador su no asistencia, perderá la antigüedad en la empresa.

En cada suspensión de trabajo, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan sólo interrumpida.

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando en la misma, la necesidad de la suspensión.

Si el trabajador no concurriera por fuerza mayor o por causa que no le sea imputable, conserva su derecho a posterior llamamiento.

A los representantes de los trabajadores se les notificará anualmente las llamadas que de este tipo de trabajadores se haya producido en el año.

A la vista de la aplicación de esta modalidad de contratación, no obstante lo establecido, se aprovechará la excepcionalidad prevista en el artículo 7 de este convenio para que la Comisión Paritaria interpretativa realice un seguimiento sobre la evolución de este modelo de contrato y un más completo desarrollo del mismo.

Las partes se comprometen a que se determinen las condiciones de acceso de los trabajadores a la fijeza discontinua en un plazo no superior a tres meses de la firma del presente convenio colectivo de eficacia general.

c) Contrato a tiempo parcial:

El contrato de trabajo, tanto el que tenga carácter fijo como temporal, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, o al mes, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Asimismo, deberá constar expresamente la realización de horas complementarias que las partes convengan realizar, siempre con carácter voluntario para el trabajador, y no obstante, el número de horas complementarias no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El trabajador deberá conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de seis días.

La media de las horas complementarias que se realicen a lo largo de dos años consecutivos podrá, a petición del trabajador, sumarse a las inicialmente pactadas, debiendo el empresario novar el contrato a tiempo parcial.

En todo caso, cuando el contrato a tiempo parcial supere el 85% de la jornada completa pactada en el presente convenio, deberá transformarse en un contrato a tiempo completo.

d) El contrato de duración determinada. Se regirá por lo dispuesto en el art. 15 del TRLET aplicable en cada momento.

e) 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.

El número de contratos para la formación en alternancia se establece en función de la plantilla de cada centro de trabajo. En aquellas empresas que conviertan en indefinidos a un 30% de los contratados bajo esta modalidad a la finalización de sus contratos, a lo largo de la vigencia de este Convenio, se les aplicará la siguiente escala:

- Hasta 5 personas trabajadoras: 1 contrato para la formación en alternancia.
- Hasta 10 personas trabajadoras: 2 contratos para la formación en alternancia.
- Hasta 25 personas trabajadoras: 3 contratos para la formación en alternancia.
- Hasta 40 personas trabajadoras: 4 contratos para la formación en alternancia.

- Hasta 50 personas trabajadoras: 5 contratos para la formación en alternancia.
- Hasta 100 personas trabajadoras: 8 contratos para la formación en alternancia.
- Hasta 250 personas trabajadoras: el 8% de contratos para la formación en alternancia.
- Hasta 500 personas trabajadoras: el 6 % de contratos para la formación en alternancia.

A partir de 500 personas trabajadoras: el 4% de contratos para la formación en alternancia.

La retribución será del 85 % y del 90 % 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.

Las personas contratadas en esta modalidad no podrán realizar:

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

f) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La retribución será al menos la del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

Clasificación, definiciones, ascensos y periodos de prueba del personal

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

1. Principios generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

1.2 A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

2.3 No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 24 de este convenio colectivo, la movilidad funcional se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

2.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada persona trabajadora al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

2.4.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
- Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.4.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.4.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

2.4.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.4.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2.4.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas de actividad:

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

3.1 Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

3.2 Área técnica/ producción: El objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y/o formación eminentemente técnicos – conocimientos que pueden ser adquiridos por la práctica, así como también por la formación teórica–, teniendo como labor fundamental la intervención en las tareas de producción, tanto de una manera directa, como en funciones auxiliares de carácter técnico, logístico, control de producción y otras labores complementarias –excluidas las del área funcional de gestión antes descrita– utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

4. Grupos profesionales:

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa una persona trabajadora que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales son los siguientes:

I. Grupo profesional 1.

1) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades y funciones que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas elementales y/o de ayuda en labores administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas.
- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Labores sencillas de producción que no requieran preparación específica.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Labores sencillas de limpieza, conservación de máquinas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, como grúas, cuando las mismas se activan por procedimiento eléctrico, o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.
- Tareas de lectura y anotación bajo instrucciones de los procesos industriales.
- Labores de portería y tareas de vigilancia.
- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos procedan encomendarse.
- Labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.
- Operaciones de limpieza.

II. Grupo profesional 2.

1) Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional I.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Realización de tareas auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, con iniciativa restringida.
- Labores de producción con iniciativa y responsabilidad, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.
- Trabajos de mantenimiento, montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas, así como el de válvulas, llaves de paso, tuberías, empalme de correas y todo lo necesario para mantener las instalaciones en disposición evitando y previniendo averías.
- Trabajos con máquinas por cuyo manejo y conservación se habrán de tener los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios realizando las pequeñas reparaciones que puedan derivarse.
- Tareas de lectura, interpretación y vigilancia de aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, etc. etc.) para lograr siempre el debido rendimiento.

– Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, pesaje y despacho de las mismas con cumplimentación de albaranes y partes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

– Conductores de vehículos en posesión de carnet de conducir necesario, que realizan funciones de reparto que incluya la carga, custodia, entrega y distribución de mercancías nota de pedidos y cobro de las ventas realizadas. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura de la mercancía transportada.

III. Grupo profesional 3.

1) Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1. complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

– Tareas de producción que encajen en los anteriores criterios generales.
– Tareas administrativas o de producción, que con iniciativa y responsabilidad restringida, consisten en un servicio determinado con o sin otros empleados a sus órdenes, tales como:

- Funciones de cobro y pago sin firma y fianza.
- Confección y cálculo de facturas.
- Cálculo de estadística.
- Transcripción en libros de cuentas corrientes.
- Redacción de correspondencia comercial.
- Liquidaciones y cálculos de las nóminas y operaciones análogas.
- Mecanografía en idioma extranjero.
- Tareas de información, oferta, promoción, venta, distribución y cobro a domicilio de mercancías y demás actividades comerciales que se deriven.
- Labores sin iniciativa propia de promoción y propaganda científica comercial.

IV. Grupo profesional 4.

1) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

2) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

– Actividades de producción que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones, logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control y vigilancia y mando de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto.

– Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y posibilidad de estar secundado por puestos de los grupos inferiores, consisten en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculos de precios, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con responsabilidad de su tramitación completa.
- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.
- Confección y seguimiento de *planings* y previsiones de trabajo.
- Cálculos de salarios y valoración de costes de personal.
- Técnicos de laboratorio y control de calidad.

V. Grupo profesional 5.

1) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional o de algunas de las fases del proceso elaborativo de la industria.
- Ejecución de tareas de responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del ajuste de servicios administrativos, de una empresa cuya administración no precise por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Programador de informática.
- Funciones de control en todas sus actividades a los comerciales de productos en su labor de información, oferta, promoción y venta de productos, orientando la labor de todo el personal integrado en su sección.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.

VI. Grupo profesional 6.

1) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.

– Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas, en una empresa de dimensiones reducidas.

– Analistas en aplicaciones de informática.

VII. Grupo profesional 7.

1) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

– Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

– Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

– El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación y desarrollo y responsabilidad por los resultados.

– Análisis de sistemas de informática.

VIII. Grupo profesional 0.

1) Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 11. *Modo de operar para la nueva clasificación profesional.*

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

Se procederá a negociar entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.

De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta en los términos que se detallan en el artículo 7.1 a) de este convenio.

Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

Ahí donde no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstas podrán acudir directamente a la comisión mixta.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las empresas y sindicatos representados en la Comisión mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional serán las personas trabajadoras afectadas las que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

De modo que en el caso de desacuerdo entre las partes, corresponderá a la empresa la facultad para la implantación del nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales, sin perjuicio de las acciones individuales que correspondan a aquellas personas trabajadoras que consideren incorrecta su concreta clasificación en un determinado grupo profesional.

Las empresas pertenecientes al sector productivo y afectadas por el presente convenio, tratarán de llevar a cabo, durante el período de vigencia de este convenio, una completa adaptación e implantación del sistema de organización del trabajo y clasificación por grupos profesionales que se contempla en este convenio. A tales efectos, se recoge como Anexo al presente convenio, una tabla de equivalencias entre los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales más habitualmente utilizadas por las empresas de este sector productivo, que habrá de servir de orientación desde el momento de entrada en vigor de este convenio para la adscripción de las diversas personas trabajadoras de cada empresa a cada uno de los grupos profesionales. Asimismo, dado que las Tablas Salariales se articulan ya en función de los nuevos Grupos Profesionales, la retribución de las personas trabajadoras de las empresas adscritas a este convenio se efectuará ya conforme a la Tabla de Equivalencias adjunta, lo que supone la necesidad de agilizar en el tiempo lo máximo posible la implantación del nuevo sistema de organización por grupos profesionales en cada una de las empresas.

Artículo 12. *Período de Prueba, provisión de vacantes y ascensos.*

1. Período de prueba: La regulación del período de prueba se acomodará a lo dispuesto por la ley en cada momento.

2. Provisión de vacantes. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquéllas puedan producirse, salvo las vacantes de personal técnico, de jefatura administrativa y de encargados que se cubrirán libremente por la dirección de la empresa.

3. Ascensos: Los ascensos regirán para todas las categorías y en igualdad de condiciones con los siguientes criterios:

a) Por las reglas generales de existencia de vacantes, por razón de antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente considerados dichos conceptos.

b) Los Delegados de Personal o Comités de Empresa estudiarán, conjuntamente con la Empresa, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar. De no mediar acuerdo, resolverá la Jurisdicción Laboral.

CAPÍTULO QUINTO

Estructura salarial

Artículo 13. *Principios generales sobre retribución.*

Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio tienen la consideración de retribuciones brutas, y sobre las mismas se efectuarán las correspondientes retenciones por Seguridad Social, Impuesto sobre la renta de las personas físicas, y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

Retribución debida:

1) Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo.

2) No obstante lo anterior y al tener los complementos salariales regulados en este convenio un carácter meramente enunciativo, las empresas no estarán obligadas a abonar aquellos que no se correspondan con el tipo de trabajo desempeñado o con la organización productiva establecida.

Artículo 14. *Conceptos retributivos.*

1. Salario base:

1.1 El salario base es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo en función de su nivel profesional.

1.2 El salario mínimo inicial a percibir por la persona trabajadora por la prestación de sus servicios es el fijado para cada grupo profesional en la tabla anexa, para cada ejercicio.

2. Gratificaciones extraordinarias:

2.1 Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias. Una en el mes de julio, que habrá de pagarse durante los cinco primeros días de dicho mes, y otra en Navidad. No obstante lo anterior las empresas podrán prorratear las pagas extraordinarias a lo largo del año. El importe de las gratificaciones extraordinarias vendrá determinado por el Salario Base más el Plus de Productividad, en el supuesto de estar implantado.

2.2 En los casos de nueva incorporación, reintegro o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

3. Complemento por horas nocturnas:

Las personas trabajadoras, por las horas que realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirán un plus equivalente al 25 % del salario base más la parte proporcional de las pagas extraordinarias del convenio.

Se aplicará la siguiente fórmula de cálculo para determinar el valor de la hora de trabajo nocturna:

$$\frac{\text{Salario Base} \times 14 \text{ pagas}}{\text{Número de horas de la jornada máxima anual del ejercicio}} \times \frac{25}{100}$$

No será aplicable este plus respecto de aquellas personas trabajadoras que sean objeto de contratación específica para prestar servicios en el turno nocturno, sin perjuicio de los recogido en el artículo 36.2 E.T.

4. Plus de productividad:

En el ámbito de cada empresa podrá estipularse un sistema de retribución en función de la productividad, sistema que podrá afectar a todas o a una parte de las personas trabajadoras de la empresa, en función de sus cometidos; en tal caso se negociará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el establecimiento de un pacto de ámbito empresarial –o concretado a un determinado centro de trabajo– por medio del cual se regulará la percepción de un complemento salarial VARIABLE por cantidad y/o calidad de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, bajo la denominación de Plus de Productividad.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad se produzca una pérdida en la retribución de la persona trabajadora, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Corresponde a la dirección de la empresa previa consulta con los Comités de Empresa, los Delegados/as de Personal, o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos tomando como medida:

1. Se considerará rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y el 60 Bedaux, que es el rendimiento de una persona trabajadora medio entregado a su trabajo, sin estímulo de una remuneración o incentivo.

2. Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

3. Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriores citadas. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de una persona trabajadora normal, física ni psíquicamente durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

4. Por acuerdo de la Dirección de la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, se establecerá la tarifa del plus de productividad que supere el rendimiento normal o mínimo. En esta tarifa y en el conjunto de los pactos de retribución por productividad a establecer en las empresas, se habrán de contemplar los siguientes principios:

A. Porcentajes mínimos de retribución:

– Toda persona trabajadora que obtenga rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto exigible, no será retribuido por este plus.

– A partir del rendimiento mínimo exigible, se establecerán los incentivos a abonar para los rendimientos que se puedan calificar como «rendimiento habitual» –en torno a un KB 1,20–, y «rendimiento óptimo» –en torno al KB 1,33–, rendimientos para los que corresponderá ya a cada empresa y sistemas de productividad a implantar el determinar, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras y siguiéndose criterios técnicos objetivables de medición, los porcentajes que el Plus de Productividad pueda llegar a suponer con respecto al Salario Base –y se abonará y denominará como Plus de Productividad–.

B. Los valores o mediciones, que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas:

- a) Mecanización.
- b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo.
- c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.
- d) Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- e) Cuando exista error de cálculo.

C. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteren el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos.

D. Se podrán contemplar en la determinación de los rendimientos objeto de retribución, tanto criterios de cantidad como de calidad en el producto obtenido, estableciéndose factores de corrección para el caso de defectos de calidad en el producto imputables a la persona trabajadora.

E. En procesos productivos en los que intervenga un colectivo de personas trabajadoras que no sean susceptibles de medición en su rendimiento individual, sino en el resultado del colectivo, se retribuirá el plus de productividad o, en su caso, el plus de convenio en función del resultado medio o del resultado global que se obtenga por ese grupo o colectivo de personas trabajadoras (cadenas de elaboración automatizadas, etc.).

F. Aquellas empresas que opten por la implantación de un régimen retributivo mediante sistemas de medición de la productividad, vendrán obligadas a abonar a la persona trabajadora, además del salario base y demás complementos establecidos en este convenio, el Plus de Productividad que resulte del pacto que se negocie y establezca de mutuo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras y siempre sobre la base de estudios y mediciones técnicas efectuadas por personal ajeno a la empresa y objetivables en sus resultados. En el caso de mandos o productores indirectos respecto de los cuales no sean aplicables criterios de productividad y/o medición de su rendimiento ni a nivel individual ni extrayéndolo de resultado medio de colectivos, se les abonará en los términos regulados en este convenio.

En todo caso el salario base, es el salario mínimo de convenio, de modo que el plus de productividad siempre será una cantidad a más a percibir a partir del salario base y del plus de convenio.

5. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación.

1. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continua o discontinua, trabaje en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados C o inferiores, percibirá un complemento del 20 por ciento del salario base de este convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado el plus penoso en congelación aún cuando la temperatura de la banda de -18 grados C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por mantenimiento o apertura de puertas motivada por entrada o salida de mercancía.

2. Por la naturaleza funcional del plus de penosidad, éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote a la persona trabajadora de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que la persona trabajadora no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

Artículo 15. *Complemento personal por años de servicio prestados.*

En las empresas afectadas por este convenio en las que se viniese abonando un complemento o plus por años de servicio prestados para la empresa –conceptos de antigüedad o equivalentes–, se mantendrá dicho concepto salarial en los siguientes términos:

A. Para aquellas personas trabajadoras con relación laboral vigente al 31 de diciembre de 2003 con la empresa, continuarán percibiendo con la denominación de complemento consolidado personal el mismo importe que percibían por antigüedad, complementado con la parte proporcional correspondiente al trienio o quinquenio, u otro módulo de cálculo que rigiese en la empresa a la fecha de 1 de enero de 2004, y que estuviera en trance de adquisición. No obstante, los que a la fecha de 1 de enero de 2004 no contaran con 12 meses de antigüedad en la empresa no devengarán derecho a este complemento. El importe así resultante lo seguirá percibiendo con tal calificación de C.C.P., pero sin que se devenguen ya en el futuro más trienios –o módulo alternativo empleado en su empresa– por antigüedad.

Este C.C.P. quedará ya como un importe fijo, tendrá carácter de no absorbible, y será objeto de revisión anual conforme al incremento salarial pactado en cada ejercicio.

B. Para aquellos personas trabajadoras contratados a partir del 1 de enero de 2004, ya no se devengará importe alguno por años de servicio prestados para la empresa, ni se devengará tampoco en aquellas empresas en las que ya con anterioridad al presente convenio no aplicasen a su personal retribución alguna por dicho concepto.

Artículo 16. *Pluses de puesto de trabajo.*

1. Plus de Sierras manuales: Las personas trabajadoras que utilicen sierras manuales en su prestación de servicios, tendrán derecho a cobrar el Plus de sierras manuales, que será abonado con los incrementos del convenio a razón de 90, 94,5 y 98,28 euros mensuales desde el 1 de enero 2022, 2023 y 2024, respectivamente, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas existentes actualmente y los acuerdos que cada empresa adopte con la RLT para utilizar otros módulos horarios o diarios de pago.

2. Plus de Refrigerado: Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo suponga prestar servicios en condiciones de temperaturas comprendidas entre los 0 y los 14 grados centígrados, percibirán un Plus de refrigerado anual por importe de 168 € desde el 1 de enero 2022, 180 € para 2023 y 192 € para 2024, respectivamente, que se abonarán por las empresas prorrateado en las 12 mensualidades del año natural.

Artículo 17. *Forma de pago.*

El pago se realizará en moneda de curso legal, mediante alguno de los medios utilizados habitualmente.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

1. Duración máxima anual:

a) La jornada máxima efectiva de trabajo a partir del 1 de enero de 2022 será 1.752 horas en cómputo anual, dejando como días libres el 24 y el 31 de diciembre, salvo acuerdo diferente con la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Reducción de jornada anual: No obstante lo anterior, en cada uno de los centros de trabajo afectados por el convenio, la RLT deberán adoptar entre los días 1 y 15 de

diciembre de cada año, una decisión para la aplicación, para el año siguiente, de una de las siguientes medidas alternativas de reducción de jornada:

- Cómputo como tiempo de trabajo 7.5 minutos diarios de descanso durante la jornada (bocadillo).
- Reducción de la jornada de 24 horas (tres días laborables), como por ejemplo, no prestar servicios durante los días 05 de enero y 24 y 31 de diciembre.

De no existir RLT, esta decisión corresponderá a la empresa.

2. Organización y distribución:

Anualmente, la empresa elaborará un calendario de trabajo, con una distribución horaria homogénea exponiendo un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro y previa deliberación con los Delegados de Personal o el Comité de Empresa.

La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será establecida por la empresa, previa deliberación con los representantes legales de las personas trabajadoras; la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

La distribución inicial podrá ser irregular en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas. En todo caso la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites: Nueve horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrumpido; dos días consecutivos de descanso semanal tantos días festivos anuales como se establezcan por la ley; y treinta días naturales anuales de vacaciones. En estos casos, habrá de venir establecida en el calendario de trabajo anual la distribución irregular de la jornada a aplicar.

3. Trabajos en domingos y festivos y jornadas especiales:

Las funciones y trabajos especiales que hayan de desarrollarse también en domingos y festivos o durante todo el día se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por períodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborables, en su caso.

Este régimen únicamente se aplicará a las personas trabajadoras adscritos a dichas funciones y trabajos especiales, considerándose como tales los trabajos que por su especialidad sea imprescindible su realización en domingos y festivos para garantizar el normal desarrollo de la actividad productiva y atención a clientes (labores de mantenimiento y reparación de maquinaria e instalaciones, preparación de materias primas y de hielo, etc.), y que por tal razón afectan a una parte muy reducida de la plantilla de las empresas.

Las funciones y trabajos especiales citados en los párrafos precedentes y para el caso excepcional de que en alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso semanal correspondiente, se abonará a los interesados, por cada día de descanso semanal que no haya podido disfrutar, además del salario/día que hubiesen percibido, en caso de descansar, otro salario/día por no haber utilizado tal descanso incrementado este segundo salario/día en un 75 por 100.

En todo caso se respetarán los descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Jornada continuada:

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada –en jornada de más de seis horas–, las personas trabajadoras disfrutarán de quince minutos de descanso, conforme con lo establecido al respecto en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación:
 1. La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:
 - a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será la normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de diez minutos.
 - b) La jornada en cámaras de seis grados bajo cero hasta diecisiete grados bajo cero, será de seis horas como máximo de permanencia en el interior de las mismas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de quince minutos.
 - c) La jornada en cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres grados, será de seis horas como máximo de permanencia en las mismas. Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de quince minutos.
 2. La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.
6. Horas extraordinarias:
 1. Las horas trabajadas que hayan excedido de la jornada ordinaria establecida en el calendario horario se retribuirán con el incremento pactado que corresponda, que no podrá ser inferior a un 50% del valor de la hora de trabajo ordinaria según salario convenio.
 2. Por acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir las horas que excedan de la jornada habitual de conformidad con el incremento establecido en el apartado anterior, se compensen con descansos, en cuyo caso se aplicará una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada, como mínimo.
 3. De haber acordado entre los representantes de las personas trabajadoras y el empresario la compensación por descansos, podrán éstos acumularse por periodos de dos meses, o antes en caso de haberse acumulado una jornada completa de descanso compensatorio, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en que finalice el periodo de acumulación, o en otras fechas si así se eligiese por la persona trabajadora. En el caso de trabajadores fijos discontinuos o con contrato temporal, se realizarán los descansos oportunos por el exceso de jornada realizada, antes de la interrupción o finalización del contrato.
 4. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales sobre el número de horas que hayan excedido de la jornada habitual, especificando las causas, las personas trabajadoras que las han realizado y el número de horas que ha realizado cada trabajador.
 5. Sí por causa de fuerza mayor o averías que no pudieran esperar para el desarrollo de la actividad normal de la empresa, fuera preciso realizar horas extraordinarias en domingos o festivos, éstas se abonarán con un incremento del 150% sobre el valor de la hora ordinaria.
7. Vacaciones:
 1. Las vacaciones para todo el personal afectado por este convenio, sin distinción de categorías, serán de treinta días naturales o de veintidós días laborables retribuidos y abonados sobre el salario base de la tabla del convenio. En el caso de aplicación del

Plus de Productividad se añadirá el promedio de lo percibido en los 6 meses anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones.

2. Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral, y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses en los tabloneros de anuncios, para conocimiento de todo el personal y previa deliberación con los representantes de las personas trabajadoras.

4. La liquidación de las vacaciones se podrá efectuar, para todo el personal, antes del comienzo de las mismas.

8. Respeto a los acuerdos de ámbito empresarial en la materia.

Por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, y atendiendo a las necesidades productivas o de organización existentes en cada empresa, podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada, diferente al aquí regulado, siempre respetándose el tope máximo de jornada anual establecido, días festivos, régimen de vacaciones y descansos legalmente establecidos.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Seguridad e Higiene en el trabajo, vestuario

Artículo 19. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones concordantes.

Artículo 20. *Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.*

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la prevención de Riesgos Laborales, de carácter paritario y asumirá funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de Riesgos Laborales a las peculiaridades del sector, y en su caso, incorporarlas al texto del convenio.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen disciplinario

Artículo 21. *Faltas.*

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio.

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves: Son faltas leves las siguientes:
 - La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:
 - La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
 - La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
 - La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
 - La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
 - La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - La embriaguez y la drogodependencia habitual durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
 - La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - El acoso moral y El acoso sexual.
 - La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 22. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.
 - Despido disciplinario.

CAPÍTULO NOVENO

Permisos retribuidos y excedencia*Desplazamientos y dietas*Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

La persona trabajadora tendrá derecho, previa solicitud, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo y fallecimiento de hijos, cónyuge, padres, madres, suegros y suegras: 5 días.

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de hijos, cónyuges, padres, madres, suegros y suegras: 3 días. Cuando con tal motivo e necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia en la que tiene su domicilio habitual, el plazo será de 4 días.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia en la que tiene su domicilio habitual, el plazo será de 4 días.

En el supuesto de que la enfermedad grave u hospitalización de un familiar diese derecho a que la licencia fuese disfrutada por más de un trabajador de la misma empresa o centro de trabajo, ellos podrán hacer uso de la licencia evitando en lo posible la utilización simultánea o coincidente en el tiempo.

El tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores hasta 14 años, inclusive, con un máximo de 20 horas anuales. En el supuesto de que los progenitores del menor prestasen sus servicios en la misma empresa o centro de trabajo, únicamente podrá utilizar este permiso uno de ellos.

Si el permiso es por fallecimiento, comenzará a disfrutarse al día siguiente del hecho causante.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, los días de permiso podrán cogerse hasta un máximo de 20 días después del hecho causante, y siempre que se mantenga la causa de este.

La cesárea será considerada a todos los efectos como intervención quirúrgica.

c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes: el tiempo necesario, debidamente justificado por la persona trabajadora ante la empresa.

d) Por motivo de traslado del domicilio habitual: 1 día laborable.

e) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge: 1 día.

f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo en caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y quieran ejercer este derecho a la vez por el mismo hecho causante.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de jornada para atender a hijos menores de 12 años se amplía a hijos menores de 16 años que tengan una discapacidad igual o más del 33% y para aquellos otros casos de atención a los familiares mayores, convivientes y legalmente dependientes a su cargo.

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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

h) Las horas estrictamente necesarias para asistencia a facultativos de la Seguridad Social, que habrán de ser debidamente justificadas. La comisión paritaria estudiará la evolución del uso de estas licencias durante la vigencia de este convenio en el sector, y tomará las decisiones oportunas en función de su utilización para su posible revisión.

i) Las personas trabajadoras que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá ser concedido por el tiempo necesario. Este permiso será retribuido, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria sean aprobados, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Los días referidos en los apartados b) c) d) y e) se entenderán como laborables.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo, será también de aplicación para las parejas de hecho debidamente acreditadas, así como al tutor/a legal de menor o persona dependiente.

Artículo 24. *Movilidad funcional geográfica. Traslados.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Igualmente se tendrán en cuenta las situaciones de secuelas e incapacidades físicas que resulten desfavorables para la persona trabajadora en el caso de traslados, dándosele preferencia en la permanencia en su centro de trabajo.

Artículo 25. *Gastos por traslado.*

En los casos de traslado forzoso la empresa estará obligada a establecer como mínimo los siguientes gastos:

- Los gastos de transporte tanto de la persona trabajadora como de sus familiares y enseres.
- El abono de diez días naturales de dietas en la cuantía especificada en este convenio cuando tengan a su cargo hasta un mínimo de tres familiares menores de edad o mayores incapacitados.; y además les otorgará una licencia retribuida de siete días naturales.

Artículo 26. *Dietas y desplazamientos.*

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa hayan de desplazarse fuera del lugar en que radica su centro habitual de trabajo, percibirán, a tenor de la duración de los desplazamientos y de la necesidad de utilización de los diferentes apartados:

- a) Para gastos de manutención:
 1. Comida: 14,5 euros.
 2. Cena: 14,5 euros.
 3. En el extranjero: 30 euros.
- b) Gastos de alojamiento:
 1. Con pernocta en España: 50 euros.
 2. Fuera de España con pernocta: 100 euros.

Artículo 27. *Excedencias.*

El régimen jurídico aplicable a las excedencias será el establecido por la ley vigente en cada momento.

Artículo 28. *Cláusula de no Discriminación.*

Las partes firmantes de este convenio promoverán la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral, y especialmente en los aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución; debiendo de disfrutar, igualmente, del mismo régimen y oportunidades en materia de formación y de promoción en el trabajo, otorgándose a las mujeres las mismas posibilidades que a los varones en los casos de ascensos y asignación de funciones de mayor responsabilidad en el seno de las empresas.

Artículo 29. *Complemento salarial.*

Se complementará hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de las personas trabajadoras y desde el primer día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Asimismo, abonarán el mismo complemento siempre y cuando la persona trabajadora precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan sólo durante el período que dure la hospitalización.

Siempre con el límite de 18 meses en un contrato indefinido o, en su caso, con el límite de duración pactado en el contrato si éste no fuera indefinido.

Artículo 30. *De la representación de las personas trabajadoras.*

1. Derechos sindicales:

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que las personas trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

2. De los Sindicatos:

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 250 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y elegido por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

3. Funciones del Delegado Sindical:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Centro Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este convenio colectivo a los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al Sindicato que representan.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

a) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

b) Los/as Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

4. Cuota sindical:

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 86, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del interesado, durante los períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

5. Acumulación de horas:

Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.

Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando por escrito a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión, y expresando quien o quienes sean los cedentes y cesionarios, así como el tiempo de duración de la cesión.

Cuando en uso del crédito de horas sindicales vayan a ausentarse simultáneamente la mitad o más de los representantes de las personas trabajadoras o alguna sección se vaya a quedar con menos del cincuenta por ciento de las personas trabajadoras habrá que avisar a la empresa con un mínimo de cinco días naturales de antelación, salvo causa justificada que lo impida.

6. Prácticas antisindicales:

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 31. *Comités Intercentros.*

Se reconoce la facultad de establecer Comités Intercentros que reúnan las condiciones establecidas en el art. 63 de la Ley del ET y de acuerdo con las normas que determine la Comisión Negociadora de este convenio, a propuesta de la Comisión Paritaria.

Disposición adicional primera. *Inaplicación de las condiciones de trabajo.*

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del

artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

2. Tramitación de las cláusulas de descuelgue:

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las

condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional segunda. *Estabilidad en el empleo.*

Siendo uno de los objetivos prioritarios del presente convenio, dotar de una regulación homogénea a las empresas del sector, se acuerda por las partes negociadoras la necesidad de ir dotando progresivamente al sector de la máxima estabilidad posible al empleo.

En este sentido, las partes entienden que a las actividades estables les corresponden una contratación indefinida, bien bajo la fórmula de contrato indefinido, bien bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo, cuando la actividad estable lo sea con carácter cíclico o intermitente, quedando, por tanto, la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad.

En relación con lo expuesto, las empresas tratarán de adecuar la contratación temporal a la naturaleza y necesidades productivas reales del sector, introduciéndose progresivamente en este sector productivo la utilización de la modalidad contractual de las personas trabajadoras fijos-discontinuos conforme a la regulación que de esta modalidad contractual se contempla en el artículo 9.º de este convenio y normativa legal vigente, ratificándose el compromiso de llevar a cabo un más amplio desarrollo de la regulación específica de esta modalidad contractual a través de la comisión paritaria de este convenio, ajustándola a las necesidades y peculiaridades propias de este sector, para lo que se hace preciso un estudio más pormenorizado de estas necesidades y su seguimiento temporal durante el período de vigencia de este convenio.

En relación con la regulación de la contratación a través de las ETTs, las empresas se comprometen a reducir al mínimo la contratación temporal a través de las ETTs en busca de un modelo de contratación que de estabilidad en la empresa que será el objetivo final.

Con objeto de dar cumplimiento a esta disposición, se mandata expresamente a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, para que realice un seguimiento de la evolución del mercado de trabajo en las empresas del sector, y en su caso, adopte las medidas necesarias para alcanzar el objetivo propuesto.

Disposición adicional tercera. *Ascenso del personal del Grupo I al Grupo II.*

Las personas trabajadoras contratadas por las empresas pasarán del GRUPO UNO al GRUPO DOS en el momento que alcancen una antigüedad de 3 años en el primero, entendiéndose que la formación y las habilidades necesarias para asumir las funciones del GRUPO DOS serán adquiridas por las personas trabajadoras con el desarrollo de su trabajo en el GRUPO UNO.

Para el cálculo de la antigüedad de estos 3 años, se computará el tiempo de contratación temporal e indefinida, siempre que no se produjeran interrupciones superiores a los 6 meses entre los diferentes contratos.

Este punto será efectivo a partir del 1 de enero de 2019.

Disposición adicional cuarta.

Las personas trabajadoras que, de modo habitual, hagan funciones de coordinación, control de almacén, control de calidad, así como el personal responsable del manejo y pesaje de aditivos e ingredientes en la sala de mezclas o gelificación pasarán del grupo 2 al grupo 3, lo que se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2023.

La Comisión Paritaria estudiará los diferentes tipos y equipos usados por los Carretileros para establecer su más ajustada clasificación en cada grupo profesional.

Disposición adicional quinta.

En caso de que se produjeran cambios normativos relativos a las competencias de las Comisiones Paritarias, así como en relación a las cláusulas de inaplicación salarial, y éstas sean compatibles con la redacción en estas materias alcanzadas en el texto acordado para la firma del convenio colectivo pasado, éstas se adaptarán a lo establecido en dicho texto.

Disposición adicional sexta. *Enfermedades profesionales.*

A lo largo de la vigencia del convenio colectivo, la Comisión Paritaria del convenio colectivo estudiará los riesgos que pudieran dar lugar a enfermedades profesionales, así como las soluciones y sus conclusiones se harán llegar a los organismos competentes.

Disposición adicional séptima.

Se estipula un plazo de un mes desde la fecha del depósito de este convenio ante la Autoridad Laboral, para que las empresas afectadas por este convenio, lleven a cabo la adaptación de sus tablas salariales y hagan el abono de las diferencias salariales que correspondan desde 01/01/2022, sin perjuicio del conjunto de precisiones que en determinados conceptos salariales específicamente se contemplen en este convenio que regirán para los mismos.

Disposición adicional octava. *Garantías para la subcontratación de la propia actividad.*

En el caso de subcontratación de la propia actividad a través de empresas multiservicios, cooperativas de trabajo asociadas o centros especiales de empleo, las empresas del sector se comprometen a garantizar que, a las personas trabajadoras que presten servicios para las mencionadas empleadoras, tendrán reconocidas, por lo menos, las condiciones salariales y de jornada previstas en este convenio sectorial, y a informar a RLT, en el plazo de 10 días desde el inicio del trabajo en los centros de estas empleadoras, de las condiciones salariales y de jornada efectivamente aplicadas.

Disposición adicional novena. *Incrementos salariales.*

– Año 2022: Un aumento definitivo del salario base del 31-12-2021 del 8 % con efectos retroactivos al 01 de enero de 2022. Se adjuntan tablas.

– Año 2023: Un aumento definitivo del salario base del 31-12-2022 del 5 % con efectos retroactivos al 01 de enero de 2023. Se adjuntan tablas.

– Año 2024: Un aumento definitivo del salario base del 31-12-2023 del 4 % con efectos retroactivos al 01 de enero de 2024. Se adjuntan tablas.

En este sentido, los incrementos salariales definitivos para cada anualidad son los siguientes:

ANEXO 1**Tabla salarial definitiva 2022**

Grupo	Salario	Total año
Grupo 1.	1.041,15	14.576,13
Grupo 2.	1.084,97	15.189,55
Grupo 3.	1.141,93	15.986,98
Grupo 4.	1.245,74	17.440,32
Grupo 5.	1.349,52	18.893,35
Grupo 6.	1.453,36	20.346,98
Grupo 7.	1.557,17	21.800,32
Grupo 0.	1.764,78	24.706,99

ANEXO 2**Tabla salarial definitiva 2023**

Grupo	Salario	Total año
Grupo 1.	1.093,21	15.304,94
Grupo 2.	1.139,22	15.949,03
Grupo 3.	1.199,02	16.786,33
Grupo 4.	1.308,02	18.312,33
Grupo 5.	1.417,00	19.838,01
Grupo 6.	1.526,02	21.364,33
Grupo 7.	1.635,02	22.890,33
Grupo 0.	1.853,02	25.942,34

ANEXO 3**Tabla salarial definitiva 2024**

Grupo	Salario	Total año
Grupo 1.	1.136,94	15.917,14
Grupo 2.	1.184,79	16.586,99
Grupo 3.	1.246,98	17.457,78
Grupo 4.	1.360,34	19.044,82
Grupo 5.	1.473,68	20.631,54
Grupo 6.	1.587,06	22.218,91
Grupo 7.	1.700,42	23.805,95
Grupo 0.	1.927,15	26.980,03

Disposición adicional décima. *Garantía salarial.*

Si la suma de los IPCs de 2022, 2023 y 2024 superara el 17 % habría una revisión del salario base del 31-12-2024 en el 75 % del exceso sobre dicha cifra, al sólo efecto de que sirva de base de cálculo para los aumentos salariales de 2025. Una vez conocido el dato, la Comisión se reunirá para elaborar las tablas provisionales con efectos del 1 de enero del 2025.

Disposición adicional undécima.

Las partes se comprometen en el plazo de tres meses a partir de la firma a elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso sexual o por razón de sexo, que se incorporará al texto del convenio en caso de acuerdo y el cual se aplicará a las empresas que dispongan de uno propio.

ANEXO 4

Tabla de equivalencias

Grupos profesionales	Equivalencias
Grupo profesional Siete.	Titulación grado superior.
Grupo profesional Seis.	Titulación grado medio.
Grupo profesional Cinco.	Personas Técnicas no tituladas. Jefe/a de primera (Ad). Jefe/a de ventas.
Grupo profesional Cuatro.	Jefe/a de segunda (Ad). Jefe/a de Equipo. Encargado/a de Sección. Encargado/a de mantenimiento.
Grupo profesional Tres.	Oficialía de primera (Ad). Vendedor/a. Promotor/a. Autoventa. Coordinador/a. Encargado/a de línea. Oficialía de mantenimiento.
Grupo profesional Dos.	Oficialía de segunda (Ad). Almacenero/a. Conductor/a repartidor/a. Operario/a especializado/a. Operario/a de mantenimiento.
Grupo profesional Uno.	Auxiliar/telefonista. Portero/a y Personal vigilancia. Ordenanza. Mozo/a de almacén. Operario/a. Ayudante/a de mantenimiento.