

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**ANUNCIO**

Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DE LA PROVINCIA DE CUENCA".

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DE LA PROVINCIA DE CUENCA", que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2022, al que se le ha dado nueva y definitiva redacción en fecha 19 de octubre de 2022, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte por las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME CUENCA y ASAJA-CUENCA y COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS CLM, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT-FICA y CCOO DE INDUSTRIA CLM, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, 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, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 13 de diciembre de 2022.

El Delegado Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Óscar Javier Martínez García.

Convenio colectivo de la Industria Agroalimentaria de la provincia de Cuenca.**PREAMBULO**

El Primer Convenio Colectivo de la Industria Agroalimentaria de la provincia de Cuenca, ha sido negociado y suscrito, entre la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLT), CCOO INDUSTRIA de Castilla la Mancha, UGT-FICA de Castilla la Mancha y sus respectivos sindicatos provinciales de Cuenca, y las organizaciones Empresarial CEOE-CEPYME CUENCA, ASAJA-CUENCA y COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS, CLM, al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los Artículos 83 y 84 de dicho texto legal.

Capítulo I. Ámbito y denuncia.**Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo se aplicará en toda la provincia de Cuenca.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo de la Industria Agroalimentaria de la provincia de Cuenca es de aplicación a todas las empresas que tienen como actividad principal los procesos de manipulación, fabricación, elaboración o transformación y comercialización DE los productos agrícolas que se recogen en el ANEXO I, así como en los procesos complementarios de estas.

Artículo 3. Ámbito Personal

Este Convenio Colectivo afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su grupo profesional, que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Vigencia

La vigencia del presente convenio colectivo será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose

ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo, se aplicará en todo su contenido.

Artículo 5. Vinculación a lo pactado

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes, a excepción del complemento de antigüedad, en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas.

Una vez operada la compensación y/o absorción dispuesta en el párrafo anterior, si existiera un excedente de cuantía del salario de la persona trabajadora, dicha cantidad se consolidaría como un complemento *ad personam* de devengo en las catorce mensualidades, que no podrá ser compensado, absorbido, ni revalorizado.

Capítulo II. Organización del Trabajo y la Digitalización en la Empresa

Artículo 7. Normas Generales.

La Organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario o empresaria, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se deleguen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por quienes reciban la delegación de facultades, como por quienes después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa Dirección y Trabajadores, en este sentido la dirección de la empresa informará previamente a la representación de las personas trabajadoras cualquier modificación que suponga un cambio en la organización habitual de trabajo y, en todo caso, respetando los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores sobre modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 8. El impacto de la Digitalización en el seno de la empresa

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, deben formar parte del diseño de la empresa del presente y del futuro para poder consolidar el empleo y el tejido industrial, lo que significa que ambas partes tienen el reto de dar forma a la transición hacia un trabajo digital justo y de calidad.

Por ello, en el seno de las empresas se podrá establecer una comisión de trabajo compuesta por la dirección y la RLT que será paritaria y con un máximo de cuatro personas, donde se analizará el impacto de la Digitalización en la empresa. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Analizar el impacto de la introducción de nuevas tecnologías, de manera que se garantice el empleo mediante un trabajo digital justo y de calidad.
- Analizar el efecto que tiene en la subcontratación interna y externa con la introducción de nuevas tecnologías en la empresa.
- Promover un conjunto de normas que contribuyan a la sostenibilidad social, económica y medioambiental de la cadena de valor de la empresa.
- Fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras mediante la mejora de programas de formación profesional inicial y continua para la era digital.
- Integrar la noción de género en todas las iniciativas digitales, como motor para la igualdad y luchar contra la importante brecha de género.
- Garantizar un relevo generacional.

Artículo 9. Teletrabajo.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa, podrá acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo. Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte, como por parte de la dirección. En todo caso una vez concedida, si se produjera la reversión, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra, la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona al puesto de trabajo.

Se informará a la RLT de todas las personas que estén en situación de teletrabajo y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente.

Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo derecho al acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de personas trabajadoras.

Capítulo III. Inicio y extinción de la relación laboral.**Artículo 10. Contratación**

La contratación de las personas trabajadoras se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento.

Se podrá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras los puestos de trabajo que se pretendan cubrir o crear, las condiciones que deben reunir y las características de las pruebas de selección.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las nuevas contrataciones se comunicarán a la representación de las personas trabajadoras.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. Si lo requiere la persona trabajadora, la firma del contrato de trabajo se efectuará en presencia del Comité de Empresa o delegado/delegada de personal.

De dichos contratos se entregará una copia al trabajador o trabajadora en el momento de la firma. Así mismo se facilitará copia del contrato al delegado o delegada de personal.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo, así como el incremento de la contratación indefinida, comprometiéndose a propiciar dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del sector agroalimentario.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contrataciones indefinidas y las necesidades coyunturales cuando existan puedan atenderse con contratos temporales causales.

En lo no previsto en este Capítulo III sobre contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y/o en cualquier normativa laboral de aplicación, y en cualquiera de sus modificaciones posteriores.

Artículo 11. Contratos de duración determinada.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración determinada.

Tipos de contratos de duración determinada:

A) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando concurren circunstancias de la producción en el supuesto de incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de una actividad normal de la empresa, generarán un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos de contrato de fijos-discontinuos.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 1 año. En caso de que el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima convencional establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de 1 año.

B) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción para atender a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y limitada

Se podrán celebrar contratos por circunstancias de la producción para atender a situaciones ocasionales, previsibles y que tanga una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 ET.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, que no podrán ser utilizados de forma continuada, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

C) Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con reserva a puesto de trabajo

En este tipo de contratos se deberá especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. La prestación del servicio podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones en el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y con una antelación máxima de 15 días.

Asimismo, el contrato podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causa legalmente establecida o regulada en el presente convenio colectivo. Especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

Este tipo de contrato también podrá celebrarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser superior a tres meses.

Artículo 12. Contratos fijos discontinuos

El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar el elemento esencial de la relación laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Este contrato se formalizará para la ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales.

Se podrán celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, así como, la transformación, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, de contratos fijos-discontinuos de jornada completa a tiempo parcial.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente, mediante comunicación escrita que podrá ser por carta, o cualquier medio electrónico que permita la recepción del envío, como correo electrónico, SMS y/o WhatsApp, con 20 días naturales de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador en el plazo de 10 días naturales a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso no acudir al llamamiento, por causa no justificada, en la fecha indicada quedará extinguida su relación laboral con la empresa por voluntad del trabajador.

El llamamiento, en todo caso, se deberá realizar con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

En caso de que cualquier trabajador no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando haya disminución de la actividad en la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

Las retribuciones de los trabajadores fijos-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores fijos.

Las empresas deberán informar a las personas trabajadoras con contrato fijos-discontinuos, así como a los representantes legales de los trabajadores, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes fijos ordinarios, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con el procedimiento que se establece a continuación:

1º.- Producida una vacante definitiva de un trabajador fijo, bien a tiempo completo o a tiempo parcial, se comunicará en el

plazo de quince días a la representación legal de los trabajadores está vacante, al objeto de que la misma sea comunicada a la plantilla de fijos-discontinuos.

2º.- Desde el cumplimiento del plazo anterior la persona trabajadora dispone de un plazo de 5 días naturales para presentar en la empresa, bien de forma personal o a través de la representación legal de las personas trabajadoras, la solicitud voluntaria de conversión de contrato fijo-discontinuo a contrato fijo vacante, bien a jornada completa, o bien a tiempo parcial.

En el caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras se comunicara a la totalidad de la plantilla de fijos-discontinuos dicha vacante en el plazo indicado anteriormente, por los mismos medios de comunicación establecidos para el llamamiento.

3º.- Con independencia de la existencia de solicitudes de conversión de contratos descritas anteriormente, la empresa tendrá libertad para cubrir la vacante mediante promoción interna o mediante la contratación de otra persona trabajadora ajena a la empresa.

Artículo 13. Contratos formativos

Los contratos formativos se dividen en dos clases:

A) Contrato formativo que tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

Tiene como objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, con base a las siguientes reglas:

- Se celebrará con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionado con la actividad formativa que justifica la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común.
- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro de formación y otra por la empresa.
- Las entidades formativas elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- La duración del contrato tendrá un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
- El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65% en el primer año y al 85% en el segundo año.
- Solo podrá celebrarse un contrato de formación por cada ciclo formativo.
- No se podrán celebrar contratos formativos con la persona trabajadora cuando la actividad o puesto de trabajo ya haya sido desempeñada con anterioridad.
- No se podrán realizar horas complementarias u horas extra.
- No podrá establecerse periodos de prueba.
- La retribución no podrá ser inferior al 70% el primer año, ni al 80% el segundo año respecto a la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- No podrán ser contratadas bajo esta modalidad, las personas trabajadoras menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajos nocturnos y a turnos en cualquier actividad.

B) Contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada

Este contrato 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, así como con quien posea un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, en caso de personas con discapacidad este plazo se amplía a 5 años. No pudiendo suscribirse con quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de titulación o certificado que habilite esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Ninguna persona podrá ser contratada para la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos anteriormente en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado con este tipo de contrato formativo en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos ya indicados.

Se podrá establecer un periodo de prueba cuya duración será la establecido para su grupo profesional en el presente convenio respetando, en todo caso, la duración máxima prevista en la normativa de aplicación.

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

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

No podrán realizar horas extraordinarias, con excepción de lo prevenido en el art. 35.3 ET.

La retribución por el tiempo efectivo de trabajo en ningún caso podrá ser inferior a la retribución establecida para el otro tipo de contrato formativo, ni al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

C) Normas comunes para los dos tipos de contratos formativos

- La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.
- Se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgos durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.
- El contrato deberá formalizarse por escrito y contendrá el texto del plan formativo individual.
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.
- Las empresas que tengan en vigor un ERTE podrán concertar estos contratos siempre que la persona contratada no sustituya funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectada por el ERTE.
- Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones.

Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.

Se podrá celebrar por tiempo indefinido o duración determinada.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una trabajadora o trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá necesariamente formalizarse por escrito, debiendo constar en él, el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

La Empresa y las personas trabajadoras podrán pactar por escrito, bien en el contrato inicial o bien con posterioridad al mismo, la realización de horas complementarias de hasta el 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial celebrado no tenga una jornada inferior a diez horas semanales en cómputo anual. En todo caso la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida y con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo lo no previsto en este artículo, con relación al contrato a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Periodo de prueba.

El periodo de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

El trabajador estará sometido a periodo de prueba solo si así constara por escrito en el contrato de trabajo.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: 6 meses
- Grupo 2: 4 meses
- Grupo 3 y 4: 2 meses. Con excepción de las categorías de guarda, portero, peón especializado, peón y personal de limpieza, que el periodo de prueba no podrá exceder de 15 días.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato formativo, la duración de dicho contrato computará como periodo de prueba. Si al término del contrato formativo la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución establecida en el presente convenio para los contratos formativos.

El periodo de prueba será nulo, si la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 16. Premio de constancia y vinculación.

Las partes firmantes acuerdan establecer una gratificación de carácter salarial por permanencia, equivalente a dos mensualidades de salario real, para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de quince años, que previo aviso a la empresa decidan extinguir voluntaria y definitivamente su relación laboral una vez cumplidos los 62 años.

Este artículo no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial.

Artículo 17. Jubilación Parcial.

Se reconoce el derecho a la Jubilación Parcial a las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo siempre que concurran en la persona trabajadora los requisitos exigidos por cualquiera de las fórmulas de Jubilación Parcial previstas en la legislación vigente, y la persona trabajadora lo solicite con un preaviso de un año.

En este caso, la empresa estará obligada a cumplir con las exigencias legales para la materialización de la jubilación parcial.

Artículo 18. Extinción del contrato.

La persona trabajadora que desee causar baja en la empresa voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes de antelación en el caso de personal técnico y titulados y de quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora de la extinción o terminación del contrato con un plazo de quince días de antelación. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de preaviso omitido.

Capítulo IV. Clasificación Profesional.

Artículo 19. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, en atención a las funciones que desarrollen, serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan a continuación:

1. TÉCNICOS/AS

- DIRECTOR TÉCNICO/A
- TÉCNICO/A
- TÉCNICO/A NO TITULADOS/AS
- TÉCNICO/A DE LABORATORIO
- AUXILIAR DE LABORATORIO

2. ADMINISTRACIÓN

- DIRECTOR/A GENERAL
- JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1ª
- JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2ª
- OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1º
- OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2º
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO

3. COMERCIALES

- DIRECTOR/A COMERCIAL
- COMERCIAL

4. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

- ENCARGADO/A GENERAL
- ENCARGADO/A DE SECCIÓN
- MAESTRO/A DE PRODUCCIÓN
- OFICIAL DE 1ª
- OFICIAL DE 2ª
- ORDENANZA
- GUARDA
- PORTERO/A
- PEON
- PERSONAL DE LIMPIEZA

1. **TÉCNICOS/A**

DIRECTOR/A TÉCNICO: Corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.

TÉCNICO/A: Corresponde a quienes ostentando un título profesional realizan en las empresas funciones propias del mismo.

TÉCNICO/A NO TITULADO: Comprende al personal que, sin ostentar título profesional, se dedica a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

ENCARGADO/A DE LABORATORIO: Podrá encuadrarse tanto en la categoría profesional de técnico/a titulado, como técnico/a no titulado.

AUXILIAR DE LABORATORIO: Son quienes realizan labores sencillas, como manipulación de muestras, etc, y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que puedan tener una rápida comprobación siempre bajo su vigilancia.

2. **ADMINISTRACIÓN**

DIRECTOR/A GENERAL: Actúa como apoderamiento general de la empresa, bien en relación con la totalidad de actividades integrantes de la misma, o bien respecto de la actividad principal o, incluso, de alguna actividad específica, complementaria o accesorias desarrolladas.

JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1ª: Son quienes asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o áreas de actividad.

JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2ª: Son quienes tienen la responsabilidad de la organización, distribución y realización de trabajos de una sección o actividad determinada.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª: Son los que, bajo las órdenes de los Jefes/as Administrativos, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuando otros requieran, para su total y perfecta ejecución, la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª: Son los empleados/as, a las órdenes de sus superiores, desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomienden, correspondientes a la sección a la que pertenezcan.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Son los empleados/as que, con la capacidad necesaria, colaboran con los oficiales en trabajos sencillos y bajo su supervisión.

3. COMERCIALES

DIRECTOR/A COMERCIAL: Adscrito a la Dirección general, supervisa todas las actividades comerciales de la empresa. Define e implementa la estrategia comercial de misma, en colaboración con la Dirección general. Realizar análisis y estudios de mercado para crear planes empresariales detallados sobre oportunidades comerciales (expansión, desarrollo del negocio, etc.)

Gestiona de todos los presupuestos comerciales

COMERCIAL: El/La profesional encargado de transmitir personalmente la oferta de valor a los clientes, con la misión de atraer, satisfacer y fidelizar; su labor es la de llevar a la práctica la estrategia diseñada por la Dirección comercial, en su caso, u otros departamentos, convirtiéndola en transacciones de valor para la empresa y para sus clientes.

4. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

ENCARGADO/A GENERAL: Cumplimenta las órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, y distribuye el trabajo al personal de las distintas secciones de la industria cuidando de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

ENCARGADO/A DE SECCIÓN: Están a las órdenes del encargado/a general, con conocimiento suficientes dirigen una sección o departamento, y tienen responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de herramientas, quedan incluidos en esta categoría, entre otros, el encargado de almacén, de almazara o de bodega, de suministros, de envasado o embotellado. En estos almacenes no será necesario que haya un encargado por cada una de dichas secciones si el volumen e importancia de cada una de ellas no lo exigiere.

MAESTRO/A DE PRODUCCIÓN: Tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los responsables jerárquicos del personal de producción.

En esta categoría estarán incluidos, entre otros, el maestro/a de almazara y el enólogo/a.

Las empresas no estarán obligadas a calificar como maestros/as a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial primera como auxiliar de maestro.

OFICIAL DE 1ª: Persona trabajadora que, dominando uno de los oficios propios de la industria agroalimentaria, lo practica y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial perseverancia y habilidad.

Se consideran en este grupo los ayudantes del maestro/a de producción, ya que con sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos.

Dentro de esta categoría profesional se incluirá también al personal de mantenimiento.

OFICIAL DE 2ª: Persona trabajadora que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia, y se encuentran en condiciones de capacitación para sustituir al oficial primero.

ORDENZA: Tendrán dicha consideración las personas trabajadoras cuya misión específica sea la de realización de encargos que se le encomienden los diferentes departamentos y/o áreas de actividad, y llevar a cabo otros trabajos de tipo elemental.

GUARDA: Quien realiza las funciones de orden y vigilancia cumpliendo su deber según las disposiciones legales que

regulan el ejercicio de esta función.

PORTERO/A: Quien de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida del acceso a los locales y/o instalaciones, realizando funciones de custodia y vigilancia.

PEON: Persona trabajadora de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

PERSONAL DE LIMPIEZA: persona trabajadora que se ocupa de la limpieza de las instalaciones de la empresa.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir personas trabajadoras a todos los grupos profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten. Tanto las áreas funcionales, grupos profesionales y funciones tienen un carácter enunciativo y no limitativo, pudiendo ser objeto de modificación en función de las necesidades de las empresas de este convenio.

Capítulo V. Tiempo de Trabajo.

Artículo 20. Jornada de Trabajo.

La Jornada de trabajo, durante la vigencia del presente convenio, de tiempo efectivo en cómputo anual será de 1784 horas para el año 2023 y 1782 horas para el año 2024.

En el supuesto de que existan acuerdos, jornadas inferiores a las aquí pactadas, estas se mantendrán como condición más beneficiosa.

La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales y festivos, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales acordados entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos abonables y no recuperables.

En los supuestos de empresas que en estas fechas estén en plena campaña, esta licencia será disfrutada en jornadas fuera de campaña, previo acuerdo de la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 21. Distribución irregular de la jornada.

Al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las empresas a las necesidades de la demanda, y atendiendo a lo estipulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, las empresas de este convenio podrán modificar la jornada de forma irregular a lo largo del año en un 10%. Este porcentaje podrá variar en función de las necesidades acreditadas de las empresas y siempre con el acuerdo entre las mismas y los representantes de los trabajadores, no excediendo nunca del 15%.

La jornada máxima diaria ordinaria se establece en 10 horas, como consecuencia de una distribución irregular de la jornada en la campaña agroalimentaria del sector de la empresa.

Hasta el 15 de febrero de cada año, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, las empresas elaborarán el calendario laboral reflejando las horas de jornada irregular.

En las empresas en las que no hubiera representación de las personas trabajadoras estos podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a las partes legitimadas de la comisión negociadora del convenio colectivo o bien podrá ser atribuida la representación a la comisión paritaria del sector.

Artículo 22. Registro y Control Horario.

Las empresas afectadas por este convenio procederán a establecer un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse

El registro y control horario garantizará el cumplimiento de su finalidad y permitirá comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo en toda su extensión (jornada diaria, descanso entre jornadas, descanso semanal, turnos, trabajo nocturno, permisos etc.) Las pausas con la consideración de trabajo efectivo no se registrarán.

El sistema que se implante en la empresa (registro en papel, utilización de contraseñas, uso de tarjetas de dispositivos analógicos o digitales, huellas dactilares, sistemas de geolocalización, recogida de datos biométricos etc..) tendrá en cuenta el derecho a la desconexión digital y tendrá una vigilancia de su respeto por parte de la empresa.

La forma en que se organice y documente el registro, deberá diseñarse de forma que facilite la comprensión de los datos por parte de las personas trabajadoras y el control del cumplimiento de la normativa laboral por parte de sus representantes.

El sistema de registro, en la medida en que pueda comprometer derechos fundamentales, como los de intimidad o dignidad de la persona trabajadora o suponer un tratamiento de datos de carácter personal, se ajustará a los criterios de

proporcionalidad e intervención mínima aplicables por la doctrina del T.C. en esos casos.

No se admitirá el uso de medios o dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora para realizar el registro horario.

Artículo 23. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo anual de vacaciones de veintidós días laborables retribuidos, garantizándose en todo caso treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo decidan la empresa y las personas trabajadoras, siendo preferentemente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones y/o campañas de elaboración de productos agroalimentarios. En el caso de no llegarse a un acuerdo, el empresario podrá conceder 11 días laborales de vacaciones a la persona trabajadora cuando lo estime oportuno; quedando a elección de la persona trabajadora los 11 días laborales restantes, que podrá fraccionar en varios periodos si así lo decide. Ambas partes deberán comunicar a la otra parte el periodo de vacaciones con al menos 2 meses de antelación.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatutos de los Trabajadores, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, aun habiendo pasado el año natural al que correspondieran.

Artículo 24. Licencias Retribuidas.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por los motivos que a continuación se enumeran:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento de, al menos, 160 kilómetros de ida y vuelta desde el centro de trabajo, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, fallecimiento o enfermedad grave de sus familiares, se concederá la siguiente licencia:
 - a. Tres días ampliables a cinco, cuando exista el desplazamiento descrito en este apartado, en relación con los familiares de primer grado por consanguinidad.
 - b. Dos días ampliables a cuatro, cuando exista el desplazamiento descrito en este apartado, en relación con los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- c) En los supuestos en los que la persona trabajadora no tenga derecho al permiso retribuido por nacimiento y cuidado de menor, tendrá derecho a disfrutar cuatro días que podrán ampliarse a uno más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad de residencia, en caso de nacimiento de hijos u adopción. Caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres, se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia, por el simple reconocimiento oficial de la inscripción del hijo, hija, nacido/a en el registro civil.

Esta licencia se podrá disfrutar el primer día laboral posterior al nacimiento.

- d) Un día laboral en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual y por año natural.
- f) Un día de asuntos propios.
- g) Por el tiempo necesario, siempre en relación a la Sanidad Pública, en el supuesto de asistencia a consulta de médico que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas, cuando coincida el horario de consulta con el del trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador o trabajadora al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- i) Doce horas al año para acompañamiento de menores de edad y mayores con resolución de dependencia a pediatras o médicos especialistas justificándolo adecuadamente.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora como permiso retribuido. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en este caso con la disminución proporcional de salario. En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, esta licencia solo podrá ser utilizada por uno de ellos, de forma exclusiva, o alternándose en el disfrute de esta.
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- m) Permiso para el cuidado del bebé lactante: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La persona trabajadora tendrá derecho a la acumulación del período de lactancia por un periodo de 15 días laborables.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas, será en día laborable, es decir en el caso de que el hecho causante se produjera en día no laborable para la persona trabajadora, la licencia se iniciará el primer día laborable que este tenga según su sistema de trabajo o jornada. Y estas licencias se disfrutarán en días de forma continuada.

En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario o enfermedad grave de sus familiares, la licencia se podrá disfrutar en días alternos mientras dure el hecho causante.

Se le reconocen los mismos derechos a los permisos y licencias a las parejas de hecho que a los matrimonios, previa certificación de inscripción, expedido por el registro de parejas de hecho donde exista, o acreditación similar.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los Reglamentos de desarrollo.

Artículo 25. Licencias sin sueldo.

En caso extraordinario y debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, las personas trabajadoras con una antigüedad mayor de 1 año podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de tres meses, cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

En estos supuestos se suspenderá la obligación de la empresa de cotizar por el trabajador en Seguridad Social por este periodo de tiempo.

Artículo 26. Excedencias.

Las personas trabajadoras que tengan la condición de fijos o fijos-discontinuos tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la persona trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cuatro años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos. Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma. La reincorporación al trabajo en los casos de esta excedencia a solicitud de la persona trabajadora será automática.

Será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

En cuanto a los distintos tipos de horas extraordinarias que se puedan realizar, respetando, en todo caso, los periodos de descanso de las personas trabajadoras establecidos por la legislación vigente, las partes firmantes del convenio acuerdan lo siguiente:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- También se considerarán de fuerza mayor, y por tanto habrá que realizarlas, las de reparación de averías y actividades de mantenimiento que puedan suponer la interrupción de la producción o funcionamiento anormal de la industria o instalación sobre la que se actúe.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, necesarias para las puestas en marcha y o paradas, cambio de turno y otras análogas: Se realizan cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.
- En cuanto al resto de horas corresponderá a la empresa la iniciativa para trabajarlas y serán de libre aceptación por la persona trabajadora.
- Las horas extraordinarias se abonarán tanto en su compensación en metálico como en su compensación en descansos según la regulación que actualmente tenga cada convenio provincial.
- En el caso de que la empresa opte por compensar en descanso la realización de horas extraordinarias, éstas tendrán el mismo incremento en tiempo que el porcentaje establecido para su remuneración.
- Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, concretamente, los dos primeros supuestos de este artículo.
- En cuanto a las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores de conformidad por lo establecido en las disposiciones legales en vigor, serán compensadas con tiempo de descanso, salvo que exista acuerdo o pacto individual, en el sentido de ser remuneradas, que en caso lo serán como mínimo con un incremento del 75% respecto a la hora normal de trabajo, en consonancia con lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Condiciones Económicas

Artículo 28. Consideración de Salario.

Tendrá la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios que realiza por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 29. Salario Base.

El Salario Mínimo del convenio para cada grupo, nivel o categoría profesional, será el salario establecido en el ANEXO II para el año 2023 y el ANEXO III para el año 2024.

En el supuesto de que el IPC de los años 2023 y 2024, en su conjunto, supere el 5%, se incrementará a las tablas 2024 el exceso sobre dicho porcentaje con el límite del 0,5%. Este incremento de tablas no generará el pago de atrasos a los salarios del año 2024 y servirá como tablas para el ejercicio 2025, hasta que se negocie un nuevo convenio.

Artículo 30. Antigüedad.

Las personas trabajadoras fijas disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en trienios al 3%.

Se garantizarán los derechos adquiridos por otras personas trabajadoras en materia de antigüedad que su complemento no esté establecido en trienios del 3%. En dicho caso, a la publicación del convenio se consolidará la cuantía referente a antigüedad en un complemento *ad personam*, y comenzarán a generar antigüedad en los términos establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Las personas trabajadoras que estuvieran adscritas a otro convenio que no tuvieran complemento de antigüedad, la empezarán a generar desde la publicación del presente convenio.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio percibirán de sus respectivas empresas dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base más

antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente. Dichas pagas se devengarán de forma semestral.

Por mutuo acuerdo entre empresa y la representación de las personas trabajadoras, o en su defecto, de las personas trabajadoras, de forma individual, se podrá acordar el prorrateo mensual del pago de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 32. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrá una retribución específica incrementada un 30% sobre el salario base del convenio en cada categoría. Solo se percibirá este complemento en las horas que expresamente se trabajen en el horario nocturno anteriormente citado.

Artículo 33. Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Las personas trabajadoras que realicen trabajos de aplicación de insecticidas, plaguicidas o herbicidas tóxicos o peligrosos, o utilicen otro tipo de productos químicos de los denominados peligrosos (toxicidad, irritante, corrosivos, etc.), así como quienes se encuentren expuestos en su puesto de trabajo a dichas sustancias; o que ejecuten faenas en fangos, percibirán un 25% del salario base más antigüedad, por este concepto.

Para la percepción de dicho plus, la existencia de condiciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad tiene que venir acreditada por la consiguiente evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo que justifique la existencia de dichos riesgos. Si no se da esta circunstancia, y se producen estos trabajos con manipulación de estos productos, el Servicio de Prevención correspondiente lo hará constar en una nueva evaluación.

En las industrias afectadas por este convenio se considerarán también trabajos especialmente penosos, los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas, limpieza de depósitos en su interior, así como en las instalaciones donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a 2 grados centígrados.

Si el tiempo de exposición a un trabajo penoso-peligroso no excede de la mitad de la jornada, el trabajador percibirá el plus proporcional a las horas trabajadas, si excede de la mitad de la jornada dicho plus se cobrará en su totalidad.

Artículo 34. Salidas, Viajes y Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de esta tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa, devengarán la dieta o media dieta que se determina en este convenio colectivo. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento y aprobación de esta y posterior justificación por el trabajador o trabajadora.

Si el trabajador debiera pernoctar fuera de su domicilio se le abonarán los gastos derivados de la pernoctación.

Artículo 35. Pago de nóminas.

Las empresas abonarán los salarios devengados correspondientes al mes anterior, dentro de los cinco primeros días de cada mes. Se tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 50% del total. Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado causarán derecho a los incrementos retributivos derivados del convenio, aun en el caso de haber finalizado estos y haber firmado el finiquito correspondiente.

Artículo 36. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal o colectivo tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este convenio.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 37.- Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo relativo al "mobbing" del presente convenio.

Artículo 38.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.
- m) La falta de aseo y limpieza personal siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

Artículo 39.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de una persona trabajadora o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión en la comunicación de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia de este se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de medidas de higiene y/o incumplimiento de las obligaciones derivadas en materia sanitaria que se encuentren

descritas en el protocolo de “Análisis de Peligro y Puntos de Control Crítico” (APPCC), cuando la persona trabajadora haya sido formada en dicha materia.

- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- n) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- p) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

Artículo 40.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a las personas trabajadoras como a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de esta, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia de este se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, y pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a ésta.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio

de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento

realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de las personas trabajadoras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte otras personas trabajadoras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para al resto de personas trabajadoras o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 41.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Artículo 42.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Mejoras Sociales

Artículo 43.- Incapacidad Temporal.

En caso de I.T. las empresas complementarán las prestaciones de la seguridad social mientras dure la relación laboral,

y por un periodo máximo de 12 meses en el supuesto de contingencias comunes, y de 18 meses en el supuesto de contingencias profesionales, de acuerdo a lo establecido en los siguientes apartados de este artículo. En ningún caso se percibirán una vez extinguido el contrato y/o suspendido en los supuestos de fijos-discontinuos.

En el supuesto de I.T. por contingencias profesionales, en el periodo en que se encuentren en dicha situación, se complementarán las prestaciones de seguridad social en todos los supuestos, hasta el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y complementos fijos consolidados en su cuantía, desde el primer día de baja, quedando excluidos, expresamente, de este complemento aquellos conceptos y/o complementos salariales variables no previstos en el presente convenio.

En los supuestos de contingencias comunes:

1º.- La empresa complementará hasta el 80% de los conceptos indicados en el presente artículo, a partir del décimo día de la situación de IT.

2º.- En los supuestos de hospitalización de la persona trabajadora, por contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 100% de los conceptos indicados en el presente artículo durante el tiempo que esté hospitalizada.

Artículo 44.- Seguro de muerte o invalidez.

Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes que cubra los posibles riesgos de las personas trabajadoras en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes laborales se derive muerte, incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez, las cantidades aseguradas serán las siguientes:

- Caso de incapacidad permanente total o absoluta: 25.000 euros
- Caso de gran invalidez o muerte: 30.000 euros

Artículo 45.- Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de fallecimiento de la persona trabajadora por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades de su salario real.

Capítulo X Igualdad

Artículo 46.- Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio están interesadas en desarrollar un marco de actuación que consiga y garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial, edad, discapacidad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de a partir de 50 personas trabajadoras que deberán negociarse con la representación legal, creando comisiones de igualdad paritarias, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión de igualdad creada en este convenio la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad deberá abordar las siguientes materias:

- a) Elaboración de un diagnóstico del plan de igualdad.
- b) Acta de constitución de la Comisión negociadora del plan.
- c) Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora.
- d) Acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del plan.
- e) Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento.
- f) Protocolo frente al acoso sexual y por cuestión de género.
- g) Modelo de conducta ética en materia de género.
- h) Herramienta para el registro retributivo, utilizándose la publicada por el Ministerio de Trabajo.

- i) Herramienta para la valoración de los puestos de trabajo, utilizándose la publicada por el Ministerio de Trabajo.
- j) Guía para la elaboración del Protocolo contra la violencia de género y medidas para la protección de las víctimas.

El periodo de negociación de estos planes deberá cumplir lo prevenido en la normativa sectorial de aplicación.

Así mismo, las organizaciones firmantes del convenio declaran que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres se encuentran:

- **El acceso al empleo.** Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
- **Retribución.** Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Artículo 47.- Flexibilidad Horaria.

En el ánimo de armonizar la conciliación y la competitividad de la empresa y siempre que la persona trabajadora justifique su necesidad, podrá acordarse flexibilidad horaria a la entrada, salida u horas de comida con tiempo de presencia obligada en el centro de trabajo.

Artículo 48.- Desconexión digital.

Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo etc. fuera de su horario de trabajo.

Artículo 49.- Acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y/o por razón de sexo es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, la empresa lo pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes legales de las personas trabajadoras como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

En todo caso, la Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que pudieran interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLT la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual y/o por razón de sexo será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Capítulo XI. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 50.- Salud y seguridad en el trabajo

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente en materia de Prevención y Seguridad en Salud Laboral, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo comparten la preocupación por la siniestralidad y sus efectos laborales, sociales y económicos, por ello manifiestan su compromiso y disposición para contribuir a una mayor eficacia en la Prevención de Riesgos Laborales y en la Protección de la Salud de las personas trabajadoras.

Se fomentará la cultura preventiva en las empresas y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia para la constante mejora de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio presentarán a la representación sindical, o en su caso a las personas trabajadoras la Evaluación de Riesgos Laborales practicada en la empresa, las actividades preventivas que de ella se deriven y el desarrollo de las medidas del plan preestablecido.

Se adecuarán y desarrollarán los planes de formación en el que participen todas las personas trabajadoras de la plantilla, en materia de Seguridad y Salud, promoviendo prácticas y procedimientos de trabajos seguros, incidiendo en los riesgos presentes en los puestos de trabajo, las medidas necesarias para evitarlos y los cambios de actitud hacia el riesgo.

Se facilitará la asistencia periódica de los Delegados/as de Prevención a los cursos de formación.

Los delegados/as de prevención participarán en la elección de mutua.

Capítulo XII Medio Ambiente

Artículo 51.- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

La evolución de la crisis climática consecuencia del calentamiento global plantea un escenario distinto que obliga a definir una acción sindical más comprometida, porque estamos ante un nuevo marco para definir la relación entre la economía, y el medio ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación, se derivan efectos positivos, no solo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

- Establecer unos objetivos, cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.
- Para conseguir estos objetivos, las empresas de más de 50 personas trabajadoras, afectadas por el presente convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los delegados de Medio Ambiente serán informados con carácter previo sobre dicho sistema.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias, los delegados de Medio Ambiente.

- Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los delegados/as de Medio Ambiente, así como a los demás Delegados/as de Prevención y también al conjunto de las personas trabajadoras.

Artículo 52.- Delegados/as de Medio Ambiente.

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito regional podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras, un delegado de Medio Ambiente, entre los delegados/as de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

- a) Colaborar con la Dirección de la Empresa, en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- d) Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
- e) Recibir de la empresa copia de la documentación que esta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y energía, y medidas de prevención de accidentes mayores.
- f) Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
- g) Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Capítulo XIII.

Derechos y Representación Sindical.

Artículo 53.- Derechos Sindicales.

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados y/o Comité de Empresa podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 54.- Participación en la Negociación Colectiva.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos y que mantengan su vinculación como personas trabajadoras en activo, le serán concedidos permisos retribuidos, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de toda la negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 55.- Crédito horario.

Los representantes de las personas trabajadoras (Miembros de Comité de Empresa y delegados de Personal) dispondrán del crédito horario establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con un máximo de 20 horas mensuales retribuidas para empresas de hasta 100 personas trabajadoras, a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose el tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca. Tendrán derecho a la acumulación de las horas sindicales retribuidas de que dispongan, en uno o varios miembros sin rebasar el máximo establecido.

Capítulo XIV. Comisión Paritaria y procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos**Artículo 56.- Comisión paritaria de interpretación**

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, integrada por ocho miembros, siendo vocales de la misma cuatro miembros por las organizaciones empresariales y cuatro miembros por las organizaciones sindicales, ambas firmantes del convenio. Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y empresariales. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a interpretación de la aplicación del Convenio, buscando soluciones que hagan posible la aplicación del mismo y la resolución de conflictos.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad del Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de las gestiones que pueden suscitarse en la interpretación y aplicación del presente Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes del Convenio.
- e) Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.
- f) Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
- g) Subsanación de errores en la redacción del presente convenio, o adaptación en su caso a la legislación vigente.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este Convenio, y lo hará en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

A los efectos de cualquier notificación escrita que cualquier empresa o persona trabajadora deseen remitir a la Comisión Paritaria, se fija en el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sito en la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo de Cuenca (teléfono 969179817), Parque S. de San Julián, nº 13, 2ª Planta, CP 16001.

Artículo 57.- Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al procedimiento previsto en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha y su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de personas trabajadoras y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Asimismo, ambas partes acuerdan someterse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el servicio de mediación y arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

CAPÍTULO XV. Inaplicación de condiciones de trabajo**Artículo 58.- Inaplicación.**

Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el Artículo 87.1. ET, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del Artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el Artículo 82.3 de dicho texto legal.

El procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo y para la resolución de conflictos será el siguiente:

- Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión Paritaria las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.

- La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En los supuestos establecidos en el Artículo 82.3 ET dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.
- La resolución se formalizará por escrito, debiendo ser suscrita por las partes implicadas y los miembros de la Comisión Paritaria.
- La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Artículo 59.- Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se aplicará con carácter supletorio, la normativa legal aplicable en cada materia.

ANEXO I.

Actividades relacionadas con el ámbito funcional del Convenio de la Industria Agroalimentaria de CUENCA.

- Champiñón y otros hongos
- Vinícolas, alcoholeras, licores y sidrerías
- Ajo, cebolla, y otros bulbos
- Aceites y derivados
- Cereales
- Frutos secos y leñosos, tales como Pistacho, almendra, etc.
- Miel

Anexo II Tablas salariales 2023

GRUPO 1º	<u>TÉCNICOS/AS</u>	
	A	DIRECTOR/A TÉCNICO/A 1812,80
	B	TÉCNICO/A 1472,90
	C	TÉCNICO/A NO TITULADOS/AS 1359,60
	D	TÉCNICO/A DE LABORATORIO 1416,25
	E	AUXILIAR DE LABORATORIO 1274,62
GRUPO 2º	<u>ADMINISTRACIÓN</u>	
	A	DIRECTOR/A GENERAL 1812,80
	B	JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1ª 1416,25
	C	JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2ª 1331,27
	D	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª 1246,30
	E	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª 1189,65
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1133,00
GRUPO 3º	<u>COMERCIALES</u>	
	A	DIRECTOR/A GENERAL 1517,09
	B	COMERCIAL 1359,60

GRUPO 4º	<u>PERSONAL DE PRODUCCIÓN</u>	
A	ENCARGADO/A GENERAL	1472,90
B	MAESTRO/A DE PRODUCCIÓN	1339,00
C	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1331,27
D	OFICIAL DE 1ª	1246,30
E	OFICIAL DE 2ª	1189,65
F	GUARDA	1133
G	PORTERO/A	1133
H	ORDENANZA	1133
I	PEÓN	1133
J	PERSONAL DE LIMPIEZA	1133

Anexo III Tablas salariales 2024

GRUPO 1º	<u>TÉCNICOS/AS</u>	
A	DIRECTOR/A TÉCNICO/A	1858,12
B	TÉCNICO/A	1509,72
C	TÉCNICO/A NO TITULADOS/AS	1393,59
D	TÉCNICO/A DE LABORATORIO	1451,66
E	AUXILIAR DE LABORATORIO	1306,49

GRUPO 2º	<u>ADMINISTRACIÓN</u>	
A	DIRECTOR/A GENERAL	1858,12
B	JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1ª	1451,66
C	JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2ª	1364,55
D	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	1277,46
E	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	1219,39
F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1161,33

GRUPO 3º	<u>COMERCIALES</u>	
A	DIRECTOR/A GENERAL	1555,02
B	COMERCIAL	1393,59

GRUPO 4º	<u>PERSONAL DE PRODUCCIÓN</u>	
A	ENCARGADO/A GENERAL	1509,72
B	MAESTRO/A DE PRODUCCIÓN	1372,48
C	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1364,55
D	OFICIAL DE 1ª	1277,46
E	OFICIAL DE 2ª	1219,39
F	GUARDA	1161,33
G	PORTERO/A	1161,33
H	ORDENANZA	1161,33
I	PEÓN	1161,33
J	PERSONAL DE LIMPIEZA	1161,33

Anexo IV Modelo consulta comisión paritaria

MODELO PARA LA FORMULACIÓN DE CONSULTAS A LA COMISIÓN PARITARIA DEL SECTOR AGROALIMENTARIO

....., A DE DE

DATOS DEL CONSULTANTE

EMPRESA/ORGANIZACIÓN:

C.I.F:

SUBSECTOR:

CENTRO DE TRABAJO:

DOMICILIO:

CIUDAD-PROVINCIA:

N.º PERSONAS TRABAJADORES:

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA CONSULTA

NOMBRE:

APELLIDOS:

D.N.I:

TELEFONO: E-MAIL

ACTUA EN CALIDAD DE (1):

ORGANIZACIÓN A TRAVES DE LA CUAL SE PRESENTA LA CONSULTA:

.....

SOLICITA:

Que al amparo de lo dispuesto en este Convenio interprete la siguiente consulta en atención a los siguientes términos:

Artículo/s a interpretar objeto de la consulta:

.....

HECHOS:

CONSULTA:

MIEMBRO DEL COMITE DE EMPRESA/DELEGADO DE PERSONAL, DELEGADO SINDICAL, TRABAJADOR/A, SECRETARIO/DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN, DIRECTOR DE RR. HH, JEFE DE PERSONAL, ETC.