



# Convenio Colectivo Industria de La Alimentación de Almería

ÁREA	Almería	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	04000385011982	ACTUALIZACIÓN	2024/01/31
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 22 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-alimentacion-de-almeria/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-alimentacion-de-almeria/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industria De La Alimentación. Última actualización a: 31-01-2024 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 22 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 22 - Miércoles, 31 de enero de 2024)

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Alimentación, con código de convenio 04000385011982, suscrito con fecha 19 de diciembre 2023, de una parte por los representantes de la parte empresarial y, de otra parte, por la representación de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 53.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.



Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En la Ciudad de Almería, a quince de enero de dos mil veinticuatro.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amos García Hueso.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN.**

### **TÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES.**

---

#### **Artículo 1.- Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Industria de CCOO de Almería y el Sindicato Provincial de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT-Almería, como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación de Confiterías y otras Industrias de la Alimentación de ASEMPAL-Almería, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

#### **Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

### **TÍTULO II.- CONDICIONES GENERALES.**

---

#### **Artículo 3.- Ámbito territorial y funcional.**

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo será de aplicación obligatoria para las empresas, actuales o futuras de las diversas actividades de la Industria de Alimentación, que tengan su domicilio en Almería o su provincia.



## **Artículo 4.- Ámbito personal.**

Afecta el presente convenio a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las citadas empresas de Industria de la Alimentación, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las fijadas en los artículos 1º, número 3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 5.- Ámbito temporal: Vigencia y duración.**

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, si bien los conceptos salariales se aplicarán retroactivamente desde primero de enero de 2023.

La duración del convenio será de CUATRO AÑOS contados desde primero de enero de 2022.

La vigencia del presente Convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos contenidos en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta tanto, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

## **Artículo 6.- Denuncia.**

El plazo mínimo para la denuncia del convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia. La parte que tome la iniciativa deberá dirigir escrito en tal sentido a la Delegación Territorial de la Consejería competente y a la otra parte.

En el supuesto de que no mediará denuncia expresa, el Convenio se prorrogará tácitamente de año en año.

## **Artículo 7.- Pago de atrasos.**

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente convenio, se harán efectivos dentro de los dos meses siguientes al de la fecha de su publicación en el B.O.P.

## **Artículo 8.- Compensación y absorción.**

Las mejoras que se fijen en este convenio podrán ser compensadas y absorbidas por cualquier aumento de salario que la empresa se viera obligada a adoptar por imperativo legal.

## **Artículo 9.- Garantía personal.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.



## **Artículo 10.- Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.
2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobará o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad.

A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

## **TÍTULO III.- COMISION PARITARIA.**

---

### **Artículo 11.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un



plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

## **TÍTULO IV.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

---

### **Artículo 12.- Organización práctica del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta al presente convenio y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

### **Artículo 13.- Trabajos de categoría superior e inferior.**

A petición de la empresa, la persona trabajadora deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no deberá prolongarse más de seis meses durante un año o más de ocho meses durante dos años.

Cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen a petición de la empresa la persona trabajadora deberá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, y seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría.



Esta situación no deberá prolongarse más del tiempo imprescindible y, en todo caso, más de seis meses.

## **TÍTULO V.- CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL.**

---

### **Artículo 14.- Clasificación del personal.**

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en uno de los grupos que figuran en la tabla de salarios anexa al presente Convenio, con la categoría profesional que le corresponda.

Las definiciones de las categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I del Acuerdo Marco Estatal del Sector, publicado por Resolución de 13 de febrero de 1.996, de la Dirección General de Trabajo, en el B.O.E. de 11 de marzo de 1.996.

Cualquier discrepancia que surja sobre la clasificación de personal y la determinación de su categoría profesional, será sometida previamente, con carácter preceptivo, a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

## **TÍTULO VI.- CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.**

---

### **Artículo 15.- Modalidades de contratación.**

1.- Contrato indefinido y fijo discontinuo.

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

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a



desarrollar en cada momento.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se efectuará con una antelación mínima de cinco días naturales, por escrito o por otros medios, incluso telemáticos, remitido por los medios la persona trabajadora tenga comunicada a la empresa que permitan dejar constancia de la debida recepción a la persona trabajadora.

En el supuesto de que la persona trabajadora se negase a firmar dicha comunicación o a recepcionar la misma, se entenderá igualmente efectuada si se le remite mediante burofax a la dirección comunicada a la empresa en el contrato de trabajo o durante la relación laboral, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Clasificación profesional.
- b) Años de servicio en la empresa.
- c) Cargas familiares.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

## 2.- Contratación temporal.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de seis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos



en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, 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. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

- Contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado 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 en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## **Artículo 16.- Períodos de prueba.**

Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada persona trabajadora sea destinada, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

I. Personal Técnico:	
a) Titulados/as: .....	seis meses.
b) No titulados/as: .....	tres meses.
II. Administrativos/as: .....	Dos meses.
III. Mercantiles: .....	Dos meses.
IV. Obreros/as: .....	un mes
V. Subalternos/as: .....	un mes.
VI. Personal de campaña, eventual o interino: .....	quince días.

## **Artículo 17.- Formación profesional y aprendizaje.**

1.- Las empresas afectadas por el presente convenio prestarán atención preferente a la formación de los/as

aprendices, facilitándoles la preparación oportuna para su mejor perfeccionamiento profesional. Los certificados de estudios expedidos por las Escuelas de Formación Profesional se estimarán como mérito preferente para la admisión y ascenso en las empresas afectadas por este convenio.

2.- De otra parte, la persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

3.- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresa.

## **Artículo 18.- Contratos formativos.**

El contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena y del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, excepto la retribución que será la siguiente:

- Contrato en alternancia con el trabajo retribuido: 60% el primer año y 75% el segundo año, respecto del salario fijado en Convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- Contrato para la obtención de la práctica profesional: 75% respecto del salario fijado en Convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución de estos contratos podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## **Artículo 19.- Contrato a tiempo parcial.**

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 persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número



ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

## **Artículo 20.- Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.**

Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean personas trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando las empresas obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de



otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

## **Artículo 21.- Previsión de transformación de contratos temporales.**

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas o incentivos autonómicos previstos para la creación de empleo estable que en cada momento se establezcan.

## **Artículo 22.- Ascensos.**

El personal fijo de plantilla al servicio de las empresas incluidas en el presente Convenio, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

1ª) Personal técnico: será, en todo caso, de libre designación de la empresa.

2ª) Personal administrativo: los cargos ejecutivos, directivos de confianza y Jefe de administración de primera, serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de Jefe de administración de segunda y Oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

1º.- Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.

2º.- Concurso-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.

3º.- Libre designación, incluso entre personas ajenas a la empresa.

El cargo de Cajero/a quedará exceptuado de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

Auxiliares administrativos, a esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente período de aspirantazgo.

3ª) Personal mercantil: será de libre designación de la empresa.

4ª) Personal obrero: los puestos de Oficial de primera se cubrirán, el 50 por 100, por antigüedad en la empresa, y el resto, por libre designación de la misma, en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de categoría inmediatamente inferior.

Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje, pasarán a la categoría de Ayudante.

5ª) Personal subalterno: los puestos de Ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, que, como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal, por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

En todos los supuestos previstos en este apartado las empresas podrán ejercer los derechos derivados del



período de prueba.

### **Artículo 23.- Garantía de las condiciones laborales.**

Las empresas entregarán a cada persona trabajadora que así lo solicite por escrito, en un plazo de 10 días, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado en la Tesorería General de la Seguridad Social.

## **TÍTULO VII.- TIEMPO DE TRABAJO.**

---

### **Artículo 24.- Jornada laboral.**

La duración de la jornada laboral durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.826 horas veintisiete minutos de trabajo efectivo.

Con carácter general, la distribución de esta jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con un horario de 7 horas diarias los lunes, martes, viernes y sábados y 6 horas los miércoles y jueves.

Al inicio de la jornada se dispondrá de cinco minutos para el cambio de ropa.

No obstante, dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros períodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto, ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio, se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con las representantes de las personas trabajadoras o en caso de no existir éstos con las propias personas interesadas, y a falta de acuerdo según criterio de la empresa, se establecerán períodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros períodos del año.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos por la ley, especialmente en materia de descanso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, las personas trabajadoras tendrán derecho a disponer de un período de descanso de 20 minutos (tiempo de bocadillo), que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 25.- Trabajo en festivos.**

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga



en festivo o víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

No obstante, el trabajo en festivos podrá compensarse en metálico, abonándose a la persona trabajadora por tal concepto la cantidad que resulte de incrementar el importe de las horas trabajadas en un 100 %.

Esta opción se efectuará por mutuo acuerdo ente la empresa y la persona trabajadora.

Todo ello sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus personas trabajadoras.

## **Artículo 26.- Calendario laboral.**

Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente Convenio deberá comunicarla la empresa con una antelación de un mínimo de treinta días.

## **TÍTULO VIII.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIA.**

---

### **Artículo 27.- Vacaciones.**

Las vacaciones se establecen en treinta días naturales al año, no pudiendo comenzar en el día señalado para el descanso semanal o en festivo.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base y el complemento personal y/o el plus de permanencia, en su caso.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total.

A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

- a) La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- c) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.



La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto en cuanto éste mantenga su vigencia y redacción actual, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

## **Artículo 28.- Licencias.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) 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.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

### **Artículo 29.- Día por asuntos propios.**

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un día al año, para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal de la persona trabajadora.

A tal efecto, la persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa, con una antelación de, al menos, 72 horas, pudiendo la dirección de la misma variar ésta, atendiendo a las necesidades del proceso productivo, aplazando su disfrute hasta un máximo de cuatro días.

### **Artículo 30.- Permisos.**

Siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, se concederá a las personas trabajadoras hasta diez días de permiso, sin remuneración alguna, a solicitud del mismo.

### **Artículo 31.- Excedencias voluntarias.**

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### **Artículo 32.- Falta al trabajo.**

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive por detención de la persona trabajadora tanto



por causa sindical como por causa criminal, si en los dos casos es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción de ningún tipo.

En ambos supuestos los días de falta se considerará licencia no retribuida.

## **Artículo 33.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

### 1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de



cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del

primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

## 2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de



trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

### 3.- Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá



limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

#### 4.- Cambio de puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o de la trabajadora o el lactante durante el período de lactancia, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Andaluz de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras si los hubiere, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría



equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En la situación de embarazo, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5.- Nulidad del despido o de la decisión extintiva.

Será nulo el despido o la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

## **TÍTULO IX.- REGIMEN ECONOMICO.**

---



## **Artículo 34.- Sistema retributivo y pago de salarios.**

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, así como, en su caso, por los pluses a los que cause derecho, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses.

La totalidad de los conceptos retributivos que figuran en presente título, están referidos a las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada normal y completa de trabajo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial, percibirán las retribuciones en proporción al tiempo trabajado.

La orden de transferencia se hará dentro de los cinco primeros días de cada mes vencido trabajado.

El interés por mora en el pago del salario será del diez por ciento de lo adeudado.

## **Artículo 35.- Salario base.**

La persona trabajadora percibirá el salario base que corresponda a su categoría profesional, según la tabla de salarios anexa al presente convenio.

## **Artículo 36.- Complemento personal (sustituye el concepto de antigüedad).**

1.- Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo las personas trabajadoras en el momento de la firma del Acuerdo Marco Estatal, suscrito el 31.01.96, así como el mayor importe que por tal concepto pudiesen tener derecho a causar hasta el 31.12.96, pasarán a tener la consideración de «complemento personal», no siendo absorbible ni compensable.

Su cuantía se calculará con arreglo a las cantidades que figuran en el anexo II del presente convenio multiplicada por el número de trienios consolidados por cada persona trabajadora en la fecha que, en cada caso, corresponda tomar como referencia.

2.- De otra parte, tal como dispuso el convenio suscrito para los años 2002-2003, a la cuantía prevista en el apartado precedente, deberá sumarse:

a) Con efectos de 1º de enero de 2002, las personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 1996 estuviesen en trance de adquisición de un nuevo trienio y siempre que continúen prestando sus servicios en la misma empresa, causarán derecho a que, al importe determinado conforme al apartado anterior, se le adicione, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que tuvieran devengada y no cobrada a la indicada fecha. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta las cantidades a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo del apartado 1.

b) Con efectos de 1º de enero de 2003, las personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 1996 estuviesen en trance de adquisición de un nuevo trienio y siempre que continúen prestando sus servicios en la misma empresa, causarán derecho a consolidar dicho trienio y al percibo del importe correspondiente, determinado



conforme lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo. Dicho importe pasará a formar parte integrante del «complemento personal», en los términos previstos en el párrafo primero del citado apartado 1.

### **Artículo 37.- Plus de permanencia.**

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán de un plus de permanencia por cada ocho años de servicios prestados en la misma empresa, siempre que no estén percibiendo como complemento personal (antigüedad) el importe correspondiente al número máximo de trienios que cabía devengar por dicho concepto retributivo.

La fecha inicial del cómputo de este plus será:

- a) Para las personas trabajadoras que al 31 de diciembre de 1996 tuviesen consolidado algún trienio, la fecha inicial será la del 1º de enero de 1997.
- b) Para las personas trabajadoras que no hayan alcanzado el derecho a consolidar algún trienio, la fecha inicial será la de su ingreso en la empresa.

La cuantía del plus será de 42,21 euros mensuales durante el año 2022 por cada período de ocho años de permanencia, importe que se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en las tres gratificaciones extraordinarias. En el año 2023, su cuantía será de 43,90 euros mensuales. En el año 2024, su cuantía será de 45,22 euros mensuales y en 2025 de 46,57 euros mensuales.

El importe de este plus comenzará a devengarse desde el día 1º del mes siguiente al de la fecha en que la persona trabajadora alcance cada período de ocho años de permanencia.

### **Artículo 38.- Gratificaciones extraordinarias.**

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base incluido en la misma, en su caso, el complemento personal que sustituye el concepto antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán: La de Navidad, antes del día 24 de diciembre; la de junio (verano), dentro de la segunda quincena del citado mes de junio, y la de beneficios, antes del día 22 de marzo. Esta última, la de beneficios, se podrá hacer efectiva mediante el prorrateo mensual.

El personal que ingrese o cese dentro del año, percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

### **Artículo 39.- Trabajo nocturno.**

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:



1º.- Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.

2º.- Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

### **Artículo 40.- Complemento de puesto de trabajo.**

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres percibirá sobre su retribución normal un 25 por 100 sobre el salario base.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realizan dichos trabajos durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

A estos efectos se entenderán como trabajos penosos los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a -10º C o en locales a temperatura superior a 40º C.

Y por trabajos insalubres, los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de las personas trabajadoras, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter.

### **Artículo 41.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo.**

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, que habrá de representar para una persona trabajadora normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 como mínimo sobre su salario base.

### **Artículo 42.- Horas Extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que venga exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas, y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y períodos punta.

Las horas extraordinarias de acuerdo con el Acuerdo Marco Estatal tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes.

El salario hora que resulte de la aplicación del artículo 40 del presente convenio servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias.

El incremento a aplicar sobre el salario para el pago de horas extraordinarias es el 75 por ciento.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.



La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte de la persona trabajadora, excepto en los supuestos previstos en el párrafo primero de este artículo.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

### **Artículo 43.- Salario hora individual.**

La determinación del salario hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

En dicha fórmula:

$$S.H.I. = \frac{(365 + G) (S + A)}{Dt \cdot 6,66}$$

En dicha fórmula:

S.H.I = Salario Hora Individual

365 = Número días del año

G = Número de días de retribución que corresponde por gratificaciones extraordinarias de Navidad, paga de verano y Beneficios.

S = Salario Base + A = Aumento por años de servicio.

Dt = Días de trabajo del año deducidos los Domingos, festivos abonables y vacaciones.

6,66 = Horas de jornada máxima legal.

### **Artículo 44.- Plus de transporte.**

Este artículo queda sin contenido.

## **OTRAS DISPOSICIONES.**

### **Artículo 45.- Anticipos a cuenta.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por ciento de la retribución devengada.

### **Artículo 46.- Cláusula de descuelgue.**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4



del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

## **TÍTULO X.- REGIMEN ASISTENCIAL.**

---

### **Artículo 47.- Complemento a la incapacidad temporal.**

A la persona trabajadora que se encuentre en situación de I.T. debida a enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de la prestación perciba el 100% del salario base, más su antigüedad, en el periodo comprendido entre el 15º día de la baja y hasta un máximo de 12 meses, y ello cuando se trate de la primera baja del año. En las sucesivas, tal complemento se percibirá desde el 21º día y hasta un máximo de 12 meses.

Cuando la situación de I.T. sea debida a accidente laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de la prestación perciba el 100% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

Con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común, el derecho a percibir del complemento de la prestación pública por dicha contingencia estará vinculado



a que el índice de absentismo en la empresa no supere el 2%.

### **Artículo 48.- Póliza de accidente.**

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, por importe de 18.700 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar con entidad aseguradora dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación. El importe del capital asegurado se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del Convenio.

## **TÍTULO XI.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

---

### **Artículo 49.- Seguridad e higiene.**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento.

### **Artículo 50.- Reconocimiento médico.**

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año. La negativa a someterse al reconocimiento médico supondrá falta muy grave. Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la empresa.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 51.- Reposición de prendas.**

A las personas trabajadoras que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, en número de dos prendas.

Transcurridos 30 días sin haberlas facilitado y la persona trabajadora continuará prestando servicios en la empresa, esta estará obligada a abonarles la cantidad de 70,53 euros en el año 2022. En 2023 la cantidad será de 73,35 euros, durante 2024 la cantidad será de 75,55 euros y, durante 2025 la cantidad será de 77,82 euros.

Las prendas de trabajo se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad



de las mismas, por lo que, en su defecto, deberá abonarse a la persona trabajadora una cantidad para hacer frente, directamente, a la reposición, que será de:

- 36,23 euros, en el año 2022.
- 37,68 euros, en el año 2023.
- 38,81 euros, en el año 2024.
- 39,97 euros, en el año 2025.

## **Artículo 52.- Formación continuada de los/as manipuladores de alimentos.**

Corresponde a los responsables de las empresas alimentarias garantizar que los/as manipuladores de alimentos tengan una formación adecuada a su puesto de trabajo, que debe acreditarse documentalmente.

## **TÍTULO XII.- DERECHOS SINDICALES.**

---

### **Artículo 53.- Permiso para la negociación del convenio.**

Los/as miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas. Esta licencia no podrá afectar a más de una persona trabajadora de una misma empresa.

### **Artículo 54.- Horas sindicales.**

Sin perjuicio del crédito establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as delegados/as de personal que sean miembros de los comités provinciales de los sindicatos más representativos, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

La condición de miembro de la ejecutiva deberá ser acreditada por la Central Sindical a que pertenezca.

### **Artículo 55.- Descuento cuota sindical.**

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as afiliados/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La delegado/a o representante sindical, con la autorización por escrito de las personas trabajadoras interesadas en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se solicitará con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que



debe ser transferida la correspondiente cantidad.

En las empresas en que no existan delegados/as de personal las personas trabajadoras interesadas en esta operación, podrán requerirlo individualmente, mediante escrito en el que consten los datos anteriores.

### **Artículo 56.- Canon de negociación.**

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual de la persona trabajadora, en los términos previstos en la LOLS.

La empresa procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellas personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación.

### **Artículo 57.- Garantías.**

Los/as miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata de comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar, y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del E.T.

## **TÍTULO XIII.- FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

---



## **Artículo 58.- Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de personas trabajadoras y empresas.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere.

## **Artículo 59.- Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
  - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
  - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
  - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
2. Se considerarán como faltas graves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
  - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente



apartado.

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la



empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

## **Artículo 60.- Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## **TÍTULO XIV.- RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.**

---

### **Artículo 61.- Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.**

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.



Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

## **TÍTULO XV.- OTRAS DISPOSICIONES.**

---

### **Artículo 62.- No discriminación en las relaciones laborales.**

Las empresas reconocerán a sus personas trabajadoras el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

En base a la denominada «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza y así se disponga legal o reglamentariamente, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

### **Artículo 63.- La violencia de género.**

El acoso sexual en el ámbito laboral.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona trabajadora objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la representación legal de las personas trabajadoras, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título XIII del presente Convenio.



Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 del presente Convenio, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Acoso moral en el trabajo.

Las personas trabajadoras, en la relación de trabajo, tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley de Procedimiento Laboral.

Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

4. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este apartado se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## **Artículo 64.- Jubilación ordinaria.**

Tendrá carácter preferente el acceso a la jubilación tras el cumplimiento de la edad reglamentaria establecida



en la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, siempre que se tenga cubierto el período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatos anteriores al momento de causar el derecho.

Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas al presente Convenio, causarán, al producirse la baja en las mismas por jubilación o invalidez, siempre que cuenten con una antigüedad de más de quince años de servicios en la misma, el importe de una mensualidad de salario de convenio.

### **Artículo 65.- Jubilación anticipada.**

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 66.- Jubilación parcial.**

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos recogidos en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social, podrá acordar con la dirección de la empresa acceder a la situación de jubilación parcial.

En este sentido, las condiciones de acceso a la jubilación tales como porcentaje de reducción y jornada de trabajo a realizar por la persona trabajadora jubilada se deberán fijar de común acuerdo entre persona trabajadora y empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades de producción de la misma, así como los períodos punta de trabajo.

Con respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación conforme al artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2024, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta «Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación» del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 66 bis.- Jubilación obligatoria.**

1. La disposición adicional décima 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 su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, habilita a los Convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.



2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector se centran en la estabilidad en el empleo. Así mismo, constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector de la industria de la alimentación, todos aquellos referidos tanto a la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo, que redunde en el mantenimiento y rejuvenecimiento de las plantillas.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente Convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos



para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

### **Artículo 67.- Registro del personal.**

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona trabajadora, en sus taquillas y demás efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de las demás personas trabajadoras de la empresa.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de la persona trabajadora y se contará con la asistencia de un/a representante legal de las personas trabajadoras o de otra persona trabajadora de la empresa siempre que se encuentre en el centro de trabajo.

### **Artículo 68.- Compras en la empresa.**

A las personas trabajadoras que efectúen compras de productos elaborados en las industrias donde prestan sus servicios, se les aplicará un descuento cifrado en el 15%.

### **Artículo 69.- Finiquitos.**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos siguientes.

El recibo de finiquito será editado y expedido por la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Dicha Organización vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

Una vez firmado por la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La persona trabajadora podrá estar asistida por un/a representante de las personas trabajadoras en el acto de la firma del recibo de finiquito.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

---

Primera.- Incremento económico.

Mantenimiento de las tablas salariales vigentes en el año 2021 durante el año 2022.

El incremento salarial para el año 2023 se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos el 4%.



El incremento salarial para el año 2024 se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos el 3%.

El incremento salarial para el año 2025 se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos el 3%.

Segunda.- Cláusula de garantía salarial.

1.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2023 fuera superior al 4% pactado para 2023, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2024. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2023 y se adecuarán las tablas del año 2024 recogidas en el presente Convenio colectivo. Para ello se reunirá la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la cual dispondrá de las facultades necesarias a fin de determinar el incremento económico definitivo del año 2024.

2.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2024 fuera superior al 3% pactado para 2024, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2025. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2024 y se adecuarán las tablas del año 2025 recogidas en el presente Convenio colectivo. Para ello se reunirá la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la cual dispondrá de las facultades necesarias a fin de determinar el incremento económico definitivo del año 2025.

3.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 3% pactado para 2025, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2026. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2025, sirviendo de base para las tablas salariales de la negociación del Convenio colectivo del año 2026.

La aplicación de estas cláusulas no generará derecho al percibo de atrasos, teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente.

## **ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2022 AL 31.12.2022.**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES****SALARIO BASE**

Euros/mes    Euros/día

**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	1.363,99
Grado medio _____	1.250,55
Ayudante técnico _____	1.048,44

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	1.183,50
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	1.171,78
Auxiliar de laboratorio _____	982,66

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	1.183,48
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	1.150,70
Auxiliar de organización _____	982,73

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	1.250,55
Analista _____	1.183,50
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	1.183,50
Programador/a de máquinas auxiliares _____	1.183,50
Operador/a de ordenadores _____	1.042,95

**Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	1.317,70
Jefe/a administrativo de 2ª _____	1.250,55
Oficial de 1ª _____	1.150,70
Oficial de 2ª _____	1.048,67
Auxiliar _____	982,73
Telefonista _____	948,20

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	1.284,18
Inspector/a de ventas _____	1.268,57
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	1.011,33
Vendedor/a de autoventas _____	1.008,95
Viajante _____	1.008,95
Corredor/a de plaza _____	1.008,95

**IV.- Obreros/as:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	1.083,49
Oficial de 1ª _____	36,52
Oficial de 2ª _____	34,44
Ayudante _____	33,04

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	1.083,49
Oficial de 1ª _____	33,60
Oficial de 2ª _____	33,04
Ayudante _____	33,04

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	1.083,49
Oficial de 1ª _____	36,52
Oficial de 2ª _____	36,52

**4. Peonaje:**

Peón _____	33,04
Personal de limpieza _____	33,04



**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a _____	.....	34,44
Conserje _____	.....	33,60
Cobrador/a _____	.....	33,60
Basculero/a-Pesador/a _____	.....	33,60
Guarda jurado _____	.....	33,60
Guarda vigilante _____	.....	33,60
Portero/a _____	.....	33,60
Ordenanza _____	.....	33,60
Mozo/a de almacén _____	.....	33,04
Contratos formativos _____	.....	Artículo 18

**ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2022 AL 31.12.2022. (COMPLEMENTO PERSONAL).**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES VALOR TRIENIO CONSOLIDADO****SALARIO BASE**

Euros/mes

**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	74,11
Grado medio _____	67,32
Ayudante técnico _____	55,18

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	63,29
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	62,57
Auxiliar de laboratorio _____	51,21

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	63,29
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	61,31
Auxiliar de organización _____	51,24

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	67,32
Analista _____	63,29
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	63,29
Programador/a de máquinas auxiliares _____	63,29
Operador/a de ordenadores _____	54,84

**II.- Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	71,36
Jefe/a administrativo de 2ª _____	67,32
Oficial de 1ª _____	61,31
Oficial de 2ª _____	55,21
Auxiliar _____	51,24
Telefonista _____	49,19

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	69,32
Inspector/a de ventas _____	68,39
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	52,96
Vendedor/a de autoventas _____	52,83
Viajante _____	52,83
Corredor de plaza _____	52,83

**IV.- Obreros/as:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	57,29
Oficial de 1ª _____	58,75
Oficial de 2ª _____	54,95
Ayudante _____	52,47

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	57,29
Oficial de 1ª _____	53,41
Oficial de 2ª _____	52,47
Ayudante _____	52,47

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	57,29
Oficial de 1ª _____	58,75
Oficial de 2ª _____	58,75



**4. Peonaje:**

Peón _____	52,47
Personal de limpieza _____	52,47

**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a _____	54,95
Conserje _____	53,41
Cobrador/a _____	53,41
Basculero/a-Pesador/a _____	53,41
Guarda jurado _____	53,41
Guarda vigilante _____	53,41
Portero/a _____	53,41
Ordenanza _____	53,41
Mozo/a de almacén _____	52,47

**ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2023 AL 31.12.2023.**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES****SALARIO BASE**  
Euros/mes Euros/día**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	1.418,55
Grado medio _____	1.300,57
Ayudante técnico _____	1.090,38

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	1.230,84
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	1.218,65
Auxiliar de laboratorio _____	1.021,97

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	1.230,82
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	1.196,73
Auxiliar de organización _____	1.022,04

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	1.300,57
Analista _____	1.230,84
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	1.230,84
Programador/a de máquinas auxiliares _____	1.230,84
Operador/a de ordenadores _____	1.084,67

**II.- Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	1.370,41
Jefe/a administrativo de 2ª _____	1.300,57
Oficial de 1ª _____	1.196,73
Oficial de 2ª _____	1.090,62
Auxiliar _____	1.022,04
Telefonista _____	1.008,00

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	1.335,55
Inspector/a de ventas _____	1.319,31
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	1.051,78
Vendedor/a de autoventas _____	1.049,31
Viajante _____	1.049,31
Corredor/a de plaza _____	1.049,31

**IV.- Obreros/as:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	1.126,83
Oficial de 1ª _____	37,98
Oficial de 2ª _____	35,82
Ayudante _____	34,36

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	1.126,83
Oficial de 1ª _____	34,94
Oficial de 2ª _____	34,36
Ayudante _____	34,36

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	1.126,83
Oficial de 1ª _____	37,98
Oficial de 2ª _____	37,98

**4. Peonaje:**

Peón _____	34,36
Personal de limpieza _____	34,36



**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a	35,82
Conserje	34,94
Cobrador/a	34,94
Basculero/a-Pesador/a	34,94
Guarda jurado	34,94
Guarda vigilante	34,94
Portero/a	34,94
Ordenanza	34,94
Mozo/a de almacén	34,36
Contratos formativos	Artículo 18

**ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2023 AL 31.12.2023. (COMPLEMENTO PERSONAL).**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES VALOR TRIENIO CONSOLIDADO****SALARIO BASE**

Euros/mes

**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	77,07
Grado medio _____	70,01
Ayudante técnico _____	57,39

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	65,82
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	65,07
Auxiliar de laboratorio _____	53,26

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	65,82
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	63,76
Auxiliar de organización _____	53,29

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	70,01
Analista _____	65,82
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	65,82
Programador/a de máquinas auxiliares _____	65,82
Operador/a de ordenadores _____	57,03

**II.- Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	74,21
Jefe/a administrativo de 2ª _____	70,01
Oficial de 1ª _____	63,76
Oficial de 2ª _____	57,42
Auxiliar _____	53,29
Telefonista _____	51,16

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	72,09
Inspector/a de ventas _____	71,13
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	55,08
Vendedor/a de autoventas _____	54,94
Viajante _____	54,94
Corredor de plaza _____	54,94

**IV.- Obreros/as:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	59,58
Oficial de 1ª _____	61,10
Oficial de 2ª _____	57,15
Ayudante _____	54,57

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	59,58
Oficial de 1ª _____	55,55
Oficial de 2ª _____	54,57
Ayudante _____	54,57

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	59,58
Oficial de 1ª _____	61,10
Oficial de 2ª _____	61,10

**4. Peonaje:**

Peón _____	54,57
Personal de limpieza _____	54,57



**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a _____	57,15
Conserje _____	55,55
Cobrador/a _____	55,55
Basculero/a-Pesador/a _____	55,55
Guarda jurado _____	55,55
Guarda vigilante _____	55,55
Portero/a _____	55,55
Ordenanza _____	55,55
Mozo/a de almacén _____	54,57

**ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2024 AL 31.12.2024.**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES****SALARIO BASE**  
Euros/mes    Euros/día**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	1.461,11
Grado medio _____	1.339,59
Ayudante técnico _____	1.123,09

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	1.267,77
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	1.255,21
Auxiliar de laboratorio _____	1.052,63

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	1.267,74
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	1.232,63
Auxiliar de organización _____	1.052,70

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	1.339,59
Analista _____	1.267,77
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	1.267,77
Programador/a de máquinas auxiliares _____	1.267,77
Operador/a de ordenadores _____	1.117,21

**II.- Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	1.411,52
Jefe/a administrativo de 2ª _____	1.339,59
Oficial de 1ª _____	1.232,63
Oficial de 2ª _____	1.123,34
Auxiliar _____	1.052,70
Telefonista _____	1.038,24

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	1.375,61
Inspector/a de ventas _____	1.358,89
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	1.083,34
Vendedor/a de autoventas _____	1.080,79
Viajante _____	1.080,79
Corredor/a de plaza _____	1.080,79

**IV.- Obreros/as:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	1.160,63
Oficial de 1ª _____	39,12
Oficial de 2ª _____	36,89
Ayudante _____	35,39

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	1.160,63
Oficial de 1ª _____	35,99
Oficial de 2ª _____	35,39
Ayudante _____	35,39

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	1.160,63
Oficial de 1ª _____	39,12
Oficial de 2ª _____	39,12

**4. Peonaje:**

Peón _____	35,39
Personal de limpieza _____	35,39



**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a	.....	36,89
Conserje	.....	35,99
Cobrador/a	.....	35,99
Basculero/a-Pesador/a	.....	35,99
Guarda jurado	.....	35,99
Guarda vigilante	.....	35,99
Portero/a	.....	35,99
Ordenanza	.....	35,99
Mozo/a de almacén	.....	35,39
Contratos formativos	.....	Artículo 18

**ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2024 AL 31.12.2024. (COMPLEMENTO PERSONAL).**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES VALOR TRIENIO CONSOLIDADO****SALARIO BASE**

Euros/mes

**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	79,39
Grado medio _____	72,11
Ayudante técnico _____	59,11

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	67,80
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	67,02
Auxiliar de laboratorio _____	54,86

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	67,80
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	65,68
Auxiliar de organización _____	54,89

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	72,11
Analista _____	67,80
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	67,80
Programador/a de máquinas auxiliares _____	67,80
Operador/a de ordenadores _____	58,74

**II.- Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	76,44
Jefe/a administrativo de 2ª _____	72,11
Oficial de 1ª _____	65,68
Oficial de 2ª _____	59,14
Auxiliar _____	54,89
Telefonista _____	52,69

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	74,26
Inspector/a de ventas _____	73,26
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	56,73
Vendedor/a de autoventas _____	56,59
Viajante _____	56,59
Corredor de plaza _____	56,59

**IV.- Obreros/as:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	61,37
Oficial de 1ª _____	62,93
Oficial de 2ª _____	58,86
Ayudante _____	56,21

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	61,37
Oficial de 1ª _____	57,21
Oficial de 2ª _____	56,21
Ayudante _____	56,21

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	61,37
Oficial de 1ª _____	62,93
Oficial de 2ª _____	62,93

**4. Peonaje:**

Peón _____	56,21
Personal de limpieza _____	56,21



**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a _____	58,86
Conserje _____	57,21
Cobrador/a _____	57,21
Basculero/a-Pesador/a _____	57,21
Guarda jurado _____	57,21
Guarda vigilante _____	57,21
Portero/a _____	57,21
Ordenanza _____	57,21
Mozo/a de almacén _____	56,21

**ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2025 AL 31.12.2025.**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES****SALARIO BASE**  
Euros/mes    Euros/día**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	1.504,94
Grado medio _____	1.379,78
Ayudante técnico _____	1.156,78

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	1.305,80
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	1.292,87
Auxiliar de laboratorio _____	1.084,20

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	1.305,78
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	1.269,61
Auxiliar de organización _____	1.084,28

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	1.379,78
Analista _____	1.305,80
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	1.305,80
Programador/a de máquinas auxiliares _____	1.305,80
Operador/a de ordenadores _____	1.150,72

**II.- Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	1.453,87
Jefe/a administrativo de 2ª _____	1.379,78
Oficial de 1ª _____	1.269,61
Oficial de 2ª _____	1.157,04
Auxiliar _____	1.084,28
Telefonista _____	1.069,39

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	1.416,88
Inspector/a de ventas _____	1.399,66
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	1.115,84
Vendedor/a de autoventas _____	1.113,21
Viajante _____	1.113,21
Corredor/a de plaza _____	1.113,21

**IV.- Obreros:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	1.195,45
Oficial de 1ª _____	40,29
Oficial de 2ª _____	38,00
Ayudante _____	36,45

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	1.195,45
Oficial de 1ª _____	37,07
Oficial de 2ª _____	36,45
Ayudante _____	36,45

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	1.195,45
Oficial de 1ª _____	40,29
Oficial de 2ª _____	40,29

**4. Peonaje:**

Peón _____	36,45
Personal de limpieza _____	36,45



**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a .....	38,00
Conserje .....	37,07
Cobrador/a .....	37,07
Basculero/a-Pesador/a .....	37,07
Guarda jurado .....	37,07
Guarda vigilante .....	37,07
Portero/a .....	37,07
Ordenanza .....	37,07
Mozo/a de almacén .....	36,45
Contratos formativos .....	Artículo 18

**ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2025 AL 31.12.2025. (COMPLEMENTO PERSONAL).**

---



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES VALOR TRIENIO CONSOLIDADO****SALARIO BASE**

Euros/mes

**I.- Personal Técnico:****1. Titulados/as:**

Grado superior _____	81,77
Grado medio _____	74,28
Ayudante técnico _____	60,88

**2.- No titulados/as:**

Encargado/a general _____	69,83
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller _____	69,04
Auxiliar de laboratorio _____	56,50

**3.- Oficinas técnicas de organización:**

Jefe/a de 1ª y 2ª _____	69,83
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª _____	67,65
Auxiliar de organización _____	56,53

**4.- Técnicos de procesos de datos:**

Jefe/a de proceso de datos _____	74,28
Analista _____	69,83
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores _____	69,83
Programador/a de máquinas auxiliares _____	69,83
Operador/a de ordenadores _____	60,51

**II.- Administrativos/as:**

Jefe/a administrativo de 1ª _____	78,73
Jefe/a administrativo de 2ª _____	74,28
Oficial de 1ª _____	67,65
Oficial de 2ª _____	60,92
Auxiliar _____	56,53
Telefonista _____	54,27

**III.- Mercantiles:**

Jefe/a de ventas _____	76,48
Inspector/a de ventas _____	75,46
Promotor/a de propaganda y/o publicidad _____	58,43
Vendedor/a de autoventas _____	58,29
Viajante _____	58,29
Corredor de plaza _____	58,29

**IV.- Obreros/as:****1. Personal de producción:**

Encargado/a de sección _____	63,21
Oficial de 1ª _____	64,82
Oficial de 2ª _____	60,63
Ayudante _____	57,89

**2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:**

Encargado/a de sección _____	63,21
Oficial de 1ª _____	58,93
Oficial de 2ª _____	57,89
Ayudante _____	57,89

**3. Personal de oficios auxiliares:**

Encargado/a de sección _____	63,21
Oficial de 1ª _____	64,82
Oficial de 2ª _____	64,82

**4. Peonaje:**

Peón _____	57,89
Personal de limpieza _____	57,89



**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES VALOR TRIENIO CONSOLIDADO**

**SALARIO BASE**  
Euros/mes

**V.- Subalternos/as:**

Almacenero/a _____	60,63
Conserje _____	58,93
Cobrador/a _____	58,93
Basculero/a-Pesador/a _____	58,93
Guarda jurado _____	58,93
Guarda vigilante _____	58,93
Portero/a _____	58,93
Ordenanza _____	58,93
Mozo/a de almacén _____	57,89

**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL.**



Nº \_\_\_\_\_

### RECIBO DE FINIQUITO

D. \_\_\_\_\_ que ha trabajado en la Empresa \_\_\_\_\_ desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ con la categoría de \_\_\_\_\_, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de \_\_\_\_\_ euros, en concepto de **liquidación total por mi baja** en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_  
El/La Trabajador/a,

El/La trabajador/a (1) \_\_\_\_\_ usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa.

(1) *SI o NO*

Este documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por la **Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL)**.

SELLO Y FIRMA

*Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL).*



## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 212 - Martes, 05 de noviembre de 2019)</b>				
Artículo 24.- Jornada laboral				
La duración de la jornada laboral ... será de	1.826 horas veintisiete minutos de trabajo efectivo			
ANEXO I. TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2019 AL 31.12.2019				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE Euros mes/día			
I.- TÉCNICOS:				
1. Titulados:				
Grado superior	1,291.95			
Grado medio	1,184.51			
Ayudante técnico	993.07			
2.- No titulados:				
Encargado general	1,120.99			
Maestro de fabricación y Jefe de taller	1,109.90			
Auxiliar de laboratorio	930.76			
3.- Oficinas técnicas de organización:				



Jefe de 1ª y 2ª	1,120.98			
Técnico de organización de 1ª y 2ª	1,089.93			
Auxiliar de organización	930.83			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe de proceso de datos	1,184.51			
Analista	1,120.99			
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	1,120.99			
Programador de máquinas auxiliares	1,120.99			
Operador de ordenadores	987.87			
II.- ADMINISTRATIVOS:				
Jefe administrativo de 1ª	1,248.11			
Jefe administrativo de 2ª	1,184.51			
Oficial de 1ª	1,089.93			
Oficial de 2ª	993.28			
Auxiliar	930.83			
Telefonista	898.12			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
III.- MERCANTILES:				
Jefe de ventas	1,216.36			
Inspector de ventas	1,201.58			
Promotor de propaganda y/o publicidad	957.92			
Vendedor de autoventas	955.67			
Viajante	955.67			
Corredor de plaza	955.67			
IV.- OBREROS:				
1. Personal de producción:				
Encargado de sección	1,026.27			
Oficial de 1ª	34.59			
Oficial de 2ª	32.62			



Ayudante	31.30			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado de sección	1,026.27			
Oficial de 1ª	31.82			
Oficial de 2ª	31.30			
Ayudante	31.30			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado de sección	1,026.27			
Oficial de 1ª	34.59			
Oficial de 2ª	34.59			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
4. Peonaje:				
Peón	31.30			
Personal de limpieza	31.30			
V.- SUBALTERNOS:				
Almacenero	32.62			
Conserje	31.82			
Cobrador	31.82			
Basculero-Pesador	31.82			
Guarda jurado	31.82			
Guarda vigilante	31.82			
Portero	31.82			
Ordenanza	31.82			
Mozo de almacén	31.30			



ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2019 AL 31.12.2019				
(COMPLEMENTO PERSONAL)				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	VALOR DEL TRIENIO CONSOLIDADO Euros/mes			
I.- TÉCNICOS:				
1. Titulados:				
Grado superior	70.20			
Grado medio	63.77			
Ayudante técnico	52.26			
2.- No titulados:				
Encargado general	59.95			
Maestro de fabricación y Jefe de taller	59.27			
Auxiliar de laboratorio	48.51			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe de 1ª y 2ª	59.95			
Técnico de organización de 1ª y 2ª	58.07			
Auxiliar de organización	48.54			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe de proceso de datos	63.77			
Analista	59.95			
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	59.95			
Programador de máquinas auxiliares	59.95			
Operador de ordenadores	51.94			
II.- ADMINISTRATIVOS:				
Jefe administrativo de 1ª	67.59			



Jefe administrativo de 2ª	63.77			
Oficial de 1ª	58.07			
Oficial de 2ª	52.29			
Auxiliar	48.54			
Telefonista	46.59			
III.- MERCANTILES:				
Jefe de ventas	65.65			
Inspector de ventas	64.78			
Promotor de propaganda y/o publicidad	50.16			
Vendedor de autoventas	50.04			
Viajante	50.04			
Corredor de plaza	50.04			
IV.- OBREROS:				
1. Personal de producción:				
Encargado de sección	54.27			
Oficial de 1ª	55.65			
Oficial de 2ª	52.05			
Ayudante	49.70			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado de sección	54.27			
Oficial de 1ª	50.59			
Oficial de 2ª	49.70			
Ayudante	49.70			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado de sección	54.27			
Oficial de 1ª	55.65			
Oficial de 2ª	55.65			
4. Peonaje:				
Peón	49.70			
Personal de limpieza	49.70			



V.- SUBALTERNOS:				
Almacenero	52.05			
Conserje	50.59			
Cobrador	50.59			
Basculero-Pesador	50.59			
Guarda jurado	50.59			
Guarda vigilante	50.59			
Portero	50.59			
Ordenanza	50.59			
Mozo de almacén	49.70			
ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2020 AL 31.12.2020				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE Euros mes/día			
I.- TÉCNICOS:				
1. Titulados:				
Grado superior	1,327.48			
Grado medio	1,217.08			
Ayudante técnico	1,020.38			
2.- No titulados:				
Encargado general	1,151.82			
Maestro de fabricación y Jefe de taller	1,140.42			
Auxiliar de laboratorio	956.36			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe de 1ª y 2ª	1,151.81			
Técnico de organización de 1ª y 2ª	1,119.90			
Auxiliar de organización	956.43			



4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe de proceso de datos	1,217.08			
Analista	1,151.82			
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	1,151.82			
Programador de máquinas auxiliares	1,151.82			
Operador de ordenadores	1,015.04			
II.- ADMINISTRATIVOS:				
Jefe administrativo de 1ª	1,282.43			
Jefe administrativo de 2ª	1,217.08			
Oficial de 1ª	1,119.90			
Oficial de 2ª	1,020.60			
Auxiliar	956.43			
Telefonista	922.82			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
III.- MERCANTILES:				
Jefe de ventas	1,249.81			
Inspector de ventas	1,234.62			
Promotor de propaganda y/o publicidad	984.26			
Vendedor de autoventas	981.95			
Viajante	981.95			
Corredor de plaza	981.95			
IV.- OBREROS:				
1. Personal de producción:				
Encargado de sección	1,054.49			
Oficial de 1ª	35.54			
Oficial de 2ª	33.52			
Ayudante	32.16			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			



2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado de sección	1,054.49			
Oficial de 1ª	32.70			
Oficial de 2ª	32.16			
Ayudante	32.16			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado de sección	1,054.49			
Oficial de 1ª	35.54			
Oficial de 2ª	35.54			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
4. Peonaje:				
Peón	32.16			
Personal de limpieza	32.16			
V.- SUBALTERNOS:				
Almacenero	33.52			
Conserje	32.70			
Cobrador	32.70			
Basculero-Pesador	32.70			
Guarda jurado	32.70			
Guarda vigilante	32.70			
Portero	32.70			
Ordenanza	32.70			
Mozo de almacén	32.16			



ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2020 AL 31.12.2020				
(COMPLEMENTO PERSONAL)				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	VALOR DEL TRIENIO CONSOLIDADO Euros/mes			
I.- TÉCNICOS:				
1. Titulados:				
Grado superior	72.13			
Grado medio	65.52			
Ayudante técnico	53.70			
2.- No titulados:				
Encargado general	61.60			
Maestro de fabricación y Jefe de taller	60.90			
Auxiliar de laboratorio	49.84			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe de 1ª y 2ª	61.60			
Técnico de organización de 1ª y 2ª	59.67			
Auxiliar de organización	49.87			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe de proceso de datos	65.52			
Analista	61.60			
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	61.60			
Programador de máquinas auxiliares	61.60			
Operador de ordenadores	53.37			
II.- ADMINISTRATIVOS:				
Jefe administrativo de 1ª	69.45			
Jefe administrativo de 2ª	65.52			



Oficial de 1ª	59.67			
Oficial de 2ª	53.73			
Auxiliar	49.87			
Telefonista	47.87			
III.- MERCANTILES:				
Jefe de ventas	67.46			
Inspector de ventas	66.56			
Promotor de propaganda y/o publicidad	51.54			
Vendedor de autoventas	51.42			
Viajante	51.42			
Corredor de plaza	51.42			
IV.- OBREROS:				
1. Personal de producción:				
Encargado de sección	55.76			
Oficial de 1ª	57.18			
Oficial de 2ª	53.48			
Ayudante	51.07			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado de sección	55.76			
Oficial de 1ª	51.98			
Oficial de 2ª	51.07			
Ayudante	51.07			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado de sección	55.76			
Oficial de 1ª	57.18			
Oficial de 2ª	57.18			
4. Peonaje:				
Peón	51.07			
Personal de limpieza	51.07			
V.- SUBALTERNOS:				



Almacenero	53.48			
Conserje	51.98			
Cobrador	51.98			
Basculero-Pesador	51.98			
Guarda jurado	51.98			
Guarda vigilante	51.98			
Portero	51.98			
Ordenanza	51.98			
Mozo de almacén	51.07			
ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2021 AL 31.12.2021				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE Euros mes/día			
I.- TÉCNICOS:				
1. Titulados:				
Grado superior	1,363.99			
Grado medio	1,250.55			
Ayudante técnico	1,048.44			
2.- No titulados:				
Encargado general	1,183.50			
Maestro de fabricación y Jefe de taller	1,171.78			
Auxiliar de laboratorio	982.66			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe de 1ª y 2ª	1,183.48			
Técnico de organización de 1ª y 2ª	1,150.70			
Auxiliar de organización	982.73			
4.- Técnicos de procesos de datos:				



Jefe de proceso de datos	1,250.55			
Analista	1,183.50			
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	1,183.50			
Programador de máquinas auxiliares	1,183.50			
Operador de ordenadores	1,042.95			
II.- ADMINISTRATIVOS:				
Jefe administrativo de 1ª	1,317.70			
Jefe administrativo de 2ª	1,250.55			
Oficial de 1ª	1,150.70			
Oficial de 2ª	1,048.67			
Auxiliar	982.73			
Telefonista	948.20			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
III.- MERCANTILES:				
Jefe de ventas	1,284.18			
Inspector de ventas	1,268.57			
Promotor de propaganda y/o publicidad	1,011.33			
Vendedor de autoventas	1,008.95			
Viajante	1,008.95			
Corredor de plaza	1,008.95			
IV.- OBREROS:				
1. Personal de producción:				
Encargado de sección	1,083.49			
Oficial de 1ª	36.52			
Oficial de 2ª	34.44			
Ayudante	33.04			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			



2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado de sección	1,083.49			
Oficial de 1ª	33.60			
Oficial de 2ª	33.04			
Ayudante	33.04			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado de sección	1,083.49			
Oficial de 1ª	36.52			
Oficial de 2ª	36.52			
Aprendiz de 18 años	SMI			
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI			
4. Peonaje:				
Peón	33.04			
Personal de limpieza	33.04			
V.- SUBALTERNOS:				
Almacenero	34.44			
Conserje	33.60			
Cobrador	33.60			
Basculero-Pesador	33.60			
Guarda jurado	33.60			
Guarda vigilante	33.60			
Portero	33.60			
Ordenanza	33.60			
Mozo de almacén	33.04			



ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2021 AL 31.12.2021				
(COMPLEMENTO PERSONAL)				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	VALOR DEL TRIENIO CONSOLIDADO Euros/mes			
I.- TÉCNICOS:				
1. Titulados:				
Grado superior	74.11			
Grado medio	67.32			
Ayudante técnico	55.18			
2.- No titulados:				
Encargado general	63.29			
Maestro de fabricación y Jefe de taller	62.57			
Auxiliar de laboratorio	51.21			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe de 1ª y 2ª	63.29			
Técnico de organización de 1ª y 2ª	61.31			
Auxiliar d organización	51.24			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe de proceso de datos	67.32			
Analista	63.29			
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	63.29			
Programador de máquinas auxiliares	63.29			
Operador de ordenadores	54.84			
II.- ADMINISTRATIVOS:				
Jefe administrativo de 1ª	71.36			
Jefe administrativo de 2ª	67.32			



Oficial de 1ª	61.31			
Oficial de 2ª	55.21			
Auxiliar	51.24			
Telefonista	49.19			
III.- MERCANTILES:				
Jefe de ventas	69.32			
Inspector de ventas	68.39			
Promotor de propaganda y/o publicidad	52.96			
Vendedor de autoventas	52.83			
Viajante	52.83			
Corredor de plaza	52.83			
IV.- OBREROS:				
1. Personal de producción:				
Encargado de sección	57.29			
Oficial de 1ª	58.75			
Oficial de 2ª	54.95			
Ayudante	52.47			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado de sección	57.29			
Oficial de 1ª	53.41			
Oficial de 2ª	52.47			
Ayudante	52.47			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado de sección	57.29			
Oficial de 1ª	58.75			
Oficial de 2ª	58.75			
4. Peonaje:				
Peón	52.47			
Personal de limpieza	52.47			
V.- SUBALTERNOS:				



Almacenero	54.95			
Conserje	53.41			
Cobrador	53.41			
Basculero-Pesador	53.41			
Guarda jurado	53.41			
Guarda vigilante	53.41			
Portero	53.41			
Ordenanza	53.41			
Mozo de almacén	52.47			
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 22 - Miércoles, 31 de enero de 2024)</b>				
Artículo 5.- Ámbito temporal: Vigencia y duración				
La duración del convenio será de CUATRO AÑOS contados desde primero de enero de 2022				
Artículo 24.- Jornada laboral				
durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de	1826	horas	27	minutos de trabajo efectivo
Artículo 25.- Trabajo en festivos				
incrementar el importe de las horas trabajadas en un	100%			



Artículo 37.- Plus de permanencia				
La cuantía del plus será de	42.21	euros mensuales durante el año 2022 por cada período de ocho años de permanencia		
importe que se percibirá en las	12.00	mensualidades ordinarias y en las	3	gratificaciones extraordinarias
En el año 2023	43.90	euros mensuales		
En el año 2024	45.22	euros mensuales		
y en 2025 de	46.57	euros mensuales		
Artículo 38.- Gratificaciones extraordinarias	3	equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base incluido en la misma, en su caso, el complemento personal que sustituye el concepto antigüedad		
Artículo 39.- Trabajo nocturno				
al	25%	del salario base de su categoría profesional		
Artículo 40.- Complemento de puesto de trabajo				



sobre su retribución normal un	25%	sobre el salario base		
Artículo 41.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo				
incremento del	25%	sobre su salario base		
Artículo 42.- Horas Extraordinarias				
incremento a aplicar sobre el salario	75%			
Artículo 44.- Plus de transporte	Este artículo queda sin contenido			
Artículo 51.- Reposición de prendas				
Transcurridos 30 días sin haberlas facilitado y la persona trabajadora continuará prestando servicios en la empresa				
de	70.53	euros en el año 2022		
En 2023	73.35	euros		
durante 2024	75.55	euros		
y, durante 2025	77.82	euros		
Las prendas de trabajo se repondrán en anualidades ... en su defecto				
	36.23	euros, en el año 2022		
	37.68	euros, en el año 2023		



	38.81	euros, en el año 2024		
	39.97	euros, en el año 2025		
ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2022 AL 31.12.2022				
GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	SALARIO BASE		
	euros/mes	euros/día		
I.- Personal Técnico:				
1. Titulados/as:				
Grado superior	1,363.99			
Grado medio	1,250.55			
Ayudante técnico	1,048.44			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	1,183.50			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	1,171.78			
Auxiliar de laboratorio	982.66			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	1,183.48			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	1,150.70			
Auxiliar de organización	982.73			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	1,250.55			
Analista	1,183.50			



Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	1,183.50		
Programador/a de máquinas auxiliares	1,183.50		
Operador/a de ordenadores	1,042.95		
II.- Administrativos/as:			
Jefe/a administrativo de 1ª	1,317.70		
Jefe/a administrativo de 2ª	1,250.55		
Oficial de 1ª	1,150.70		
Oficial de 2ª	1,048.67		
Auxiliar	982.73		
Telefonista	948.20		
III.- Mercantiles:			
Jefe/a de ventas	1,284.18		
Inspector/a de ventas	1,268.57		
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	1,011.33		
Vendedor/a de autoventas	1,008.95		
Viajante	1,008.95		
Corredor/a de plaza	1,008.95		
IV.- Obreros/as:			
1. Personal de producción:			
Encargado/a de sección	1,083.49		
Oficial de 1ª		36.52	
Oficial de 2ª		34.44	
Ayudante		33.04	
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Encargado/a de sección	1,083.49		
Oficial de 1ª		33.60	
Oficial de 2ª		33.04	
Ayudante		33.04	
3. Personal de oficios auxiliares:			



Encargado/a de sección	1,083.49			
Oficial de 1ª		36.52		
Oficial de 2ª		36.52		
4. Peonaje:				
Peón		33.04		
Personal de limpieza		33.04		
V.- Subalternos/as:				
Almacenero/a		34.44		
Conserje		33.60		
Cobrador/a		33.60		
Basculero/a-Pesador/a		33.60		
Guarda jurado		33.60		
Guarda vigilante		33.60		
Portero/a		33.60		
Ordenanza		33.60		
Mozo/a de almacén		33.04		
Contratos formativos	Artículo 18			
ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA,				
APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2022 AL 31.12.2022.				
(COMPLEMENTO PERSONAL)				
GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	VALOR TRIENIO CONSOLIDADO			
	euros/mes			
I.- Personal Técnico:				
1. Titulados/as:				
Grado superior	74.11			



Grado medio	67.32			
Ayudante técnico	55.18			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	63.29			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	62.57			
Auxiliar de laboratorio	51.21			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	63.29			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	61.31			
Auxiliar de organización	51.24			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	67.32			
Analista	63.29			
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	63.29			
Programador/a de máquinas auxiliares	63.29			
Operador/a de ordenadores	54.84			
II.- Administrativos/as:				
Jefe/a administrativo de 1ª	71.36			
Jefe/a administrativo de 2ª	67.32			
Oficial de 1ª	61.31			
Oficial de 2ª	55.21			
Auxiliar	51.24			
Telefonista	49.19			
III.- Mercantiles:				
Jefe/a de ventas	69.32			
Inspector/a de ventas	68.39			
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	52.96			
Vendedor/a de autoventas	52.83			
Viajante	52.83			



Corredor de plaza	52.83			
IV.- Obreros/as:				
1. Personal de producción:				
Encargado/a de sección	57.29			
Oficial de 1ª	58.75			
Oficial de 2ª	54.95			
Ayudante	52.47			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado/a de sección	57.29			
Oficial de 1ª	53.41			
Oficial de 2ª	52.47			
Ayudante	52.47			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado/a de sección	57.29			
Oficial de 1ª	58.75			
Oficial de 2ª	58.75			
4. Peonaje:				
Peón	52.47			
Personal de limpieza	52.47			
V.- Subalternos/as:				
Almacenero/a	54.95			
Conserje	53.41			
Cobrador/a	53.41			
Basculero/a-Pesador/a	53.41			
Guarda jurado	53.41			
Guarda vigilante	53.41			
Portero/a	53.41			
Ordenanza	53.41			
Mozo/a de almacén	52.47			



ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2023 AL 31.12.2023				
GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES				
	SALARIO BASE	SALARIO BASE		
	euros/mes	euros/día		
I.- Personal Técnico:				
1. Titulados/as:				
Grado superior	1,418.55			
Grado medio	1,300.57			
Ayudante técnico	1,090.38			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	1,230.84			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	1,218.65			
Auxiliar de laboratorio	1,021.97			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	1,230.82			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	1,196.73			
Auxiliar de organización	1,022.04			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	1,300.57			
Analista	1,230.84			
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	1,230.84			
Programador/a de máquinas auxiliares	1,230.84			
Operador/a de ordenadores	1,084.67			
II.- Administrativos/as:				
Jefe/a administrativo de 1ª	1,370.41			
Jefe/a administrativo de 2ª	1,300.57			



Oficial de 1ª	1,196.73		
Oficial de 2ª	1,090.62		
Auxiliar	1,022.04		
Telefonista	1,008.00		
III.- Mercantiles:			
Jefe/a de ventas	1,335.55		
Inspector/a de ventas	1,319.31		
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	1,051.78		
Vendedor/a de autoventas	1,049.31		
Viajante	1,049.31		
Corredor/a de plaza	1,049.31		
IV.- Obreros/as:			
1. Personal de producción:			
Encargado/a de sección	1,126.83		
Oficial de 1ª		37.98	
Oficial de 2ª.		35.82	
Ayudante		34.36	
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Encargado/a de sección	1,126.83		
Oficial de 1ª		34.94	
Oficial de 2ª		34.36	
Ayudante		34.36	
3. Personal de oficios auxiliares:			
Encargado/a de sección	1,126.83		
Oficial de 1ª		37.98	
Oficial de 2ª		37.98	
4. Peonaje:			
Peón		34.36	
Personal de limpieza		34.36	



V.- Subalternos/as:				
Almacenero/a		35.82		
Conserje		34.94		
Cobrador/a		34.94		
Basculero/a-Pesador/a		34.94		
Guarda jurado		34.94		
Guarda vigilante		34.94		
Portero/a		34.94		
Ordenanza		34.94		
Mozo/a de almacén		34.36		
Contratos formativos	Artículo 18			
ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA,				
APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2023 AL 31.12.2023.				
(COMPLEMENTO PERSONAL)				
GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	VALOR TRIENIO CONSOLIDADO			
	euros/mes			
I.- Personal Técnico:				
1. Titulados/as:				
Grado superior	77.07			
Grado medio	70.01			
Ayudante técnico	57.39			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	65.82			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	65.07			



Auxiliar de laboratorio	53.26			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	65.82			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	63.76			
Auxiliar de organización	53.29			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	70.01			
Analista	65.82			
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	65.82			
Programador/a de máquinas auxiliares	65.82			
Operador/a de ordenadores	57.03			
II.- Administrativos/as:				
Jefe/a administrativo de 1ª	74.21			
Jefe/a administrativo de 2ª	70.01			
Oficial de 1ª	63.76			
Oficial de 2ª	57.42			
Auxiliar	53.29			
Telefonista	51.16			
III.- Mercantiles:				
Jefe/a de ventas	72.09			
Inspector/a de ventas	71.13			
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	55.08			
Vendedor/a de autoventas	54.94			
Viajante	54.94			
Corredor de plaza	54.94			
IV.- Obreros/as:				
1. Personal de producción:				
Encargado/a de sección	59.58			
Oficial de 1ª	61.10			



Oficial de 2ª	57.15			
Ayudante	54.57			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado/a de sección	59.58			
Oficial de 1ª	55.55			
Oficial de 2ª	54.57			
Ayudante	54.57			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado/a de sección	59.58			
Oficial de 1ª	61.10			
Oficial de 2ª	61.10			
4. Peonaje:				
Peón	54.57			
Personal de limpieza	54.57			
V.- Subalternos/as:				
Almacenero/a	57.15			
Conserje	55.55			
Cobrador/a	55.55			
Basculero/a-Pesador/a	55.55			
Guarda jurado	55.55			
Guarda vigilante	55.55			
Portero/a	55.55			
Ordenanza	55.55			
Mozo/a de almacén	54.57			
ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2024 AL 31.12.2024				



GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	SALARIO BASE		
	euros/mes	euros/día		
I.- Personal Técnico:				
1. Titulados/as:				
Grado superior	1,461.11			
Grado medio	1,339.59			
Ayudante técnico	1,123.09			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	1,267.77			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	1,255.21			
Auxiliar de laboratorio.	1,052.63			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	1,267.74			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	1,232.63			
Auxiliar de organización	1,052.70			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	1,339.59			
Analista	1,267.77			
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	1,267.77			
Programador/a de máquinas auxiliares	1,267.77			
Operador/a de ordenadores	1,117.21			
II.- Administrativos/as:				
Jefe/a administrativo de 1ª	1,411.52			
Jefe/a administrativo de 2ª	1,339.59			
Oficial de 1ª	1,232.63			
Oficial de 2ª	1,123.34			
Auxiliar	1,052.70			
Telefonista	1,038.24			
III.- Mercantiles:				



Jefe/a de ventas	1,375.61			
Inspector/a de ventas	1,358.89			
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	1,083.34			
Vendedor/a de autoventas	1,080.79			
Viajante	1,080.79			
Corredor/a de plaza	1,080.79			
IV.- Obreros/as:				
1. Personal de producción:				
Encargado/a de sección	1,160.63			
Oficial de 1ª	39.12			
Oficial de 2ª	36.89			
Ayudante	35.39			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado/a de sección	1,160.63			
Oficial de 1ª	35.99			
Oficial de 2ª	35.39			
Ayudante	35.39			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado/a de sección	1,160.63			
Oficial de 1ª	39.12			
Oficial de 2ª	39.12			
4. Peonaje:				
Peón	35.39			
Personal de limpieza	35.39			
V.- Subalternos/as:				
Almacenero/a	36.89			
Conserje	35.99			
Cobrador/a	35.99			
Basculero/a-Pesador/a	35.99			



Guarda jurado	35.99			
Guarda vigilante	35.99			
Portero/a	35.99			
Ordenanza	35.99			
Mozo/a de almacén	35.39			
Contratos formativos	Artículo 18			
ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA,				
APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2024 AL 31.12.2024.				
(COMPLEMENTO PERSONAL)				
GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	VALOR TRIENIO CONSOLIDADO			
	euros/mes			
I.- Personal Técnico:				
1. Titulados/as:				
Grado superior	79.39			
Grado medio	72.11			
Ayudante técnico	59.11			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	67.80			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	67.02			
Auxiliar de laboratorio	54.86			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	67.80			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	65.68			
Auxiliar de organización	54.89			



4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	72.11			
Analista	67.80			
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	67.80			
Programador/a de máquinas auxiliares	67.80			
Operador/a de ordenadores	58.74			
II.- Administrativos/as:				
Jefe/a administrativo de 1ª	76.44			
Jefe/a administrativo de 2ª	72.11			
Oficial de 1ª	65.68			
Oficial de 2ª	59.14			
Auxiliar	54.89			
Telefonista	52.69			
III.- Mercantiles:				
Jefe/a de ventas	74.26			
Inspector/a de ventas	73.26			
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	56.73			
Vendedor/a de autoventas	56.59			
Viajante	56.59			
Corredor de plaza	56.59			
IV.- Obreros/as:				
1. Personal de producción:				
Encargado/a de sección	61.37			
Oficial de 1ª	62.93			
Oficial de 2ª	58.86			
Ayudante	56.21			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado/a de sección	61.37			
Oficial de 1ª	57.21			



Oficial de 2ª	56.21		
Ayudante	56.21		
3. Personal de oficios auxiliares:			
Encargado/a de sección	61.37		
Oficial de 1ª	62.93		
Oficial de 2ª	62.93		
4. Peonaje:			
Peón	56.21		
Personal de limpieza	56.21		
V.- Subalternos/as:			
Almacenero/a	58.86		
Conserje	57.21		
Cobrador/a	57.21		
Basculero/a-Pesador/a	57.21		
Guarda jurado	57.21		
Guarda vigilante	57.21		
Portero/a	57.21		
Ordenanza	57.21		
Mozo/a de almacén	56.21		
ANEXO I.- TABLA DE SALARIOS APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2025 AL 31.12.2025			
GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	SALARIO BASE	
	euros/mes	euros/día	
I.- Personal Técnico:			
1. Titulados/as:			
Grado superior	1,504.94		



Grado medio	1,379.78			
Ayudante técnico	1,156.78			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	1,305.80			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	1,292.87			
Auxiliar de laboratorio	1,084.20			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	1,305.78			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	1,269.61			
Auxiliar de organización	1,084.28			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	1,379.78			
Analista	1,305.80			
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	1,305.80			
Programador/a de máquinas auxiliares	1,305.80			
Operador/a de ordenadores	1,150.72			
II.- Administrativos/as:				
Jefe/a administrativo de 1ª	1,453.87			
Jefe/a administrativo de 2ª	1,379.78			
Oficial de 1ª	1,269.61			
Oficial de 2ª	1,157.04			
Auxiliar	1,084.28			
Telefonista	1,069.39			
III.- Mercantiles:				
Jefe/a de ventas	1,416.88			
Inspector/a de ventas	1,399.66			
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	1,115.84			
Vendedor/a de autoventas	1,113.21			
Viajante	1,113.21			



Corredor/a de plaza	1,113.21			
IV.- Obreros:				
1. Personal de producción:				
Encargado/a de sección	1,195.45			
Oficial de 1ª		40.29		
Oficial de 2ª		38.00		
Ayudante		36.45		
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado/a de sección	1,195.45			
Oficial de 1ª		37.07		
Oficial de 2ª		36.45		
Ayudante		36.45		
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado/a de sección	1,195.45			
Oficial de 1ª		40.29		
Oficial de 2ª		40.29		
4. Peonaje:				
Peón		36.45		
Personal de limpieza		36.45		
V.- Subalternos/as:				
Almacenero/a		38.00		
Conserje		37.07		
Cobrador/a		37.07		
Basculero/a-Pesador/a		37.07		
Guarda jurado		37.07		
Guarda vigilante		37.07		
Portero/a		37.07		
Ordenanza		37.07		
Mozo/a de almacén		36.45		
Contratos formativos	Artículo 18			



ANEXO II.- TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA,				
APLICABLE EN EL PERIODO DEL 01.01.2025 AL 31.12.2025.				
(COMPLEMENTO PERSONAL)				
GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	VALOR TRIENIO CONSOLIDADO			
	euros/mes			
I.- Personal Técnico:				
1. Titulados/as:				
Grado superior	81.77			
Grado medio	74.28			
Ayudante técnico	60.88			
2.- No titulados/as:				
Encargado/a general	69.83			
Maestro/a de fabricación y Jefe/a de taller	69.04			
Auxiliar de laboratorio	56.50			
3.- Oficinas técnicas de organización:				
Jefe/a de 1ª y 2ª	69.83			
Técnico/a de organización de 1ª y 2ª	67.65			
Auxiliar de organización	56.53			
4.- Técnicos de procesos de datos:				
Jefe/a de proceso de datos	74.28			
Analista	69.83			
Jefe/a de explotación y Programador/a de ordenadores	69.83			
Programador/a de máquinas auxiliares	69.83			
Operador/a de ordenadores	60.51			



II.- Administrativos/as:				
Jefe/a administrativo de 1ª	78.73			
Jefe/a administrativo de 2ª	74.28			
Oficial de 1ª	67.65			
Oficial de 2ª	60.92			
Auxiliar	56.53			
Telefonista	54.27			
III.- Mercantiles:				
Jefe/a de ventas	76.48			
Inspector/a de ventas	75.46			
Promotor/a de propaganda y/o publicidad	58.43			
Vendedor/a de autoventas	58.29			
Viajante	58.29			
Corredor de plaza	58.29			
IV.- Obreros/as:				
1. Personal de producción:				
Encargado/a de sección	63.21			
Oficial de 1ª	64.82			
Oficial de 2ª	60.63			
Ayudante	57.89			
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado:				
Encargado/a de sección	63.21			
Oficial de 1ª	58.93			
Oficial de 2ª	57.89			
Ayudante	57.89			
3. Personal de oficios auxiliares:				
Encargado/a de sección	63.21			
Oficial de 1ª	64.82			
Oficial de 2ª	64.82			



4. Peonaje:				
Peón	57.89			
Personal de limpieza	57.89			
V.- Subalternos/as:				
Almacenero/a	60.63			
Conserje	58.93			
Cobrador/a	58.93			
Basculero/a-Pesador/a	58.93			
Guarda jurado	58.93			
Guarda vigilante	58.93			
Portero/a	58.93			
Ordenanza	58.93			
Mozo/a de almacén	57.89			