



Convenio Colectivo Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra

ÁREA	Navarra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	31002705011981	ACTUALIZACIÓN	2026/03/17
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BON 55 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-obradores-y-fabricas-de-confiteria-pasteleria-y-reposteria-de-c-autonoma-de-navarra/		

Resumen

Convenio Colectivo Obradores y Fábricas De Confitería, Pastelería y Repostería. Última actualización a: 17-03-2026 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BON 55 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BON Número 37 – Lunes, 24 de febrero de 2025)

RESOLUCIÓN 9C/2025, de 14 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra.

Visto el texto del convenio colectivo sectorial presentado por Obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería de Navarra (código número: 31002705011981), con entrada en este registro con fecha 24 de diciembre de 2024, suscrito con fecha 18 de diciembre de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

Realizado requerimiento de subsanación con fecha 2 de enero de 2025 y subsanado con fecha 13 de enero de 2025.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y



planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.-Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el convenio colectivo sectorial presentado por Obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería de Navarra (código número: 31002705011981).

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.-Notificar esta resolución al solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 14 de enero de 2025.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE «OBRADORES Y FABRICAS DE CONFITERIA, PASTELERIA Y REPOSTERIA DE NAVARRA»

CAPÍTULO PRELIMINAR.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por la Asociación Navarra de Empresarios Artesanos de Pastelería, Heladería y Bombonería (ANEP) como parte económica y de las Centrales Sindicales ELA, Unión General de Trabajadores (UGT) como integrantes de la parte social.

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales y será de aplicación en las siguientes actividades



laborales:

Obradores y fábricas de pastelería, confitería, bollería y repostería, incluidas las actividades comerciales tanto al mayor como al detalle derivadas de las mismas.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Afecta este convenio a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en las empresas indicadas anteriormente, con la excepción del personal de alta dirección no incluido en el artículo primero, tres c) del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, previsto en el artículo 2.º del mismo cuerpo legal.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo comenzará a regir el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de enero de 2024.

Artículo 5.º Vigencia.

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 6.º Denuncia.

El presente convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su expiración, esto es, el 31 de diciembre de 2026.

Denunciado el convenio, la Comisión Negociadora deberá iniciar un proceso de negociación en el plazo máximo de tres meses, procediendo a constituirse la Comisión Negociadora.

A los efectos previstos en el artículo 86.3 del E.T., una vez finalizada la vigencia del convenio, éste mantendrá su vigencia íntegramente hasta que las partes acuerden expresamente un nuevo convenio.

Artículo 7.º Normativa de aplicación.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales en vigor, en particular al Acuerdo Marco de Pastelería, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones posteriores y complementarias.



Artículo 8.º Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas, o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen, en su conjunto, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 9.º Compensación y absorción.

El conjunto de retribuciones pactadas en este convenio son, de manera global, compensables y absorbibles por cualquier disposición reglamentaria futura, salvo en salarios inferiores o iguales a 35.000 euros/anuales, en los que no operará la absorción y compensación y sobre cuyos salarios se aplicarán los incrementos salariales acordados en este convenio para cada uno de los años de aplicación.

Para hacer el cálculo de compensaciones, se compararán la retribución total anual resultante de este convenio, con la legal que deberá corresponder a cada categoría profesional, abonándose solamente el convenio en los casos que fuera globalmente igual o superior al cálculo legal.

Artículo 10.º Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1. Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

2. Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Sistema de remuneración y cuantía salarial.



f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3. Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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

4. Procedimiento.

4.1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 «Causas», comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar

la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En todo caso, las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del período de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes: Dirección de la Empresa y Representación de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el período de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que, en todo caso, tendrá que ser voluntario.

4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas antes reseñadas, 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 Convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, o si sustituido el período de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra las partes no alcanzaran acuerdo, cualquiera de ellas podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, debiéndose acompañar a la solicitud toda la documentación aportada en el período de consultas, así como las actas levantadas en las que se recojan las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar las partes.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 20 días para resolver (a contar desde que la discrepancia le fuera planteada) la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán solventar sus discrepancias recurriendo al procedimiento de arbitraje establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra o ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En ambos casos, el sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas partes para dicho sometimiento.



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

CONTRATACIÓN

Artículo 11.º Contratos formativos.

En los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

Los contratos para la formación en alternancia y el aprendizaje se registrarán por las siguientes condiciones:

1. Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años.
2. No podrá utilizarse esta modalidad para llevar a cabo contratos formativos en las categorías de peón y personal de limpieza.
3. Las partes negociadoras acuerdan admitir la posibilidad que la ley les otorga de ampliar hasta dos años su duración.

Este tipo de contratación tendrá, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la duración del tiempo dedicado a las actividades formativas, una retribución, para los contratos formativos de primer año y del 75% del salario de la categoría, del 85% para los de segundo año.

Los trabajadores vinculados con contratos para la formación tendrán, asimismo, derecho a percibir anualmente dos Gratificaciones Extraordinarias y otra con el carácter de Participación en Beneficios, de la misma cuantía que una mensualidad de su salario.

Artículo 12.º Jóvenes trabajadores.

Límite mínimo de edad. Se considerará a los 16 años como el límite mínimo de edad para el trabajo, cumpliendo la Resolución de O.I.T. al respecto.

Pluses: el joven trabajador, no aprendiz, percibirá los pluses en la misma cuantía y calidad que cualquier otro trabajador, en proporción a su salario.

Horas extras: estarán prohibidas hasta los 18 años. A partir de esa edad, se podrán realizar de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 13.º Contratos de trabajo.

13.1. Contrato de Relevo: se estará a lo dispuesto en el artículo 12.7 del R.D. Legislativo 2/2015 que aprueba el



texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas tramitarán, a petición de los interesados, las solicitudes de aquellas personas que cumplan los requisitos necesarios para acceder a un contrato de relevo; se acordará un calendario de trabajo entre la persona que accede a la jubilación parcial y la empresa, y se accederá a las peticiones de acumulación del tiempo de trabajo en jornadas completas, sin que ello signifique que todas las jornadas pendientes hasta alcanzar la jubilación plena hayan de realizarse de forma continuada y seguida.

13.2. Las Empresas informarán a los representantes de los trabajadores sobre, planes y modalidades de contratación, siempre que estas se encuentren debidamente definidas.

13.3. Las Empresas informarán detalladamente sobre contratación laboral a los Sindicatos de las Comisiones Provinciales del INEM, especialmente cuando los trabajadores carezcan de representantes sindicales, en los términos legalmente establecidos.

13.4. Las empresas podrán formalizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción con una duración máxima de 9 meses.

13.5. Las empresas formalizarán los contratos a tiempo parcial en el modelo oficial del SEPE, recogiendo las horas a realizar en cómputo diario, semanal, mensual o anual que correspondan. Se cotizará por todas las horas realizadas. El contrato inicial incluirá la jornada anual pactada y el porcentaje que dicha jornada representa sobre la jornada del convenio.

Artículo 14.º Nuevas categorías profesionales.

En el presente Convenio Colectivo Provincial de Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra, se incluye la categoría profesional de:

i) Dependienta/e, entre cuyas obligaciones y funciones desarrollará, entre otras, la de servicio de consumiciones al público.

La categoría de dependienta/e se equipara, salarialmente, a la categoría de ayudante.

Las condiciones pactadas en este convenio para dicha categoría, no serán de aplicación a aquellas empresas, en las que los referidos trabajadores estén sujetos en la actualidad a otro convenio.

Respecto al salario de la referida categoría de Dependienta/e mayor de 18 años fijado en este convenio, se respetarán situaciones más beneficiosas si las hubiere.

ii) Oficial 3.º Integrarán esta categoría quienes, no únicamente ayudan en las labores propias de pastelería a los oficiales de 2.º y 1.º, sino que también realizan labores propias de pasteleros de baja cualificación, y utilizan convenientemente maquinas sencillas.

ASCENSOS



Artículo 15.º Mandos intermedios y profesionales técnicos.

15.1. Derecho a la formación permanente y actuación profesional, en empresas de más de 100 trabajadores podrán concertarse períodos retribuidos para este capítulo.

15.2. Las empresas vendrán obligadas a seguir criterios objetivos en el proceso de promoción de cuadros intermedios.

15.3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa el ascenso ó, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables a la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

15.4. Se aplicará a los cuadros de la vigente legislación en materia laboral en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores a fin de asegurar fundamentalmente la estabilidad de su empleo.

CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Artículo 16.º Empresas de Trabajo Temporal.

La entrada en vigor de la ley 14/1994, por la que se regulan las E.T.T. y el R.D. 417/2015 que la desarrolla, hacen necesario acordar unas normas mínimas que regulen las prestaciones de servicios a través de estas empresas y en concreto:

1. El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito.
 2. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 7 días siguientes a la celebración de dichos contratos.
 3. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:
 - Para sustituir a trabajadores en huelga.
 - Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.
 - Para ceder trabajadores a otra ETT.
 4. Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de ETT con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las ETT.
- En cuanto a condiciones esenciales de trabajo y empleo de los trabajadores con contrato de puesta a



disposición, referidas a remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y festivos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 14/1994.

Artículo 17.º Contratas y subcontratas de servicios.

Las empresas de cualquier sector que presten servicios en régimen de contrata o subcontrata para empresas del sector de este convenio, deberán pagar a las personas trabajadoras salarios que en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios que para cada grupo o categoría profesional se establezcan en el Convenio Colectivo Sectorial que corresponda a la empresa contratista o subcontratista en función del sector de actividad al que pertenezca.

RETRIBUCIONES

Artículo 18.º Retribuciones.

El personal afectado por el presente convenio, con excepción de los trabajadores vinculados a sus empresas por contratos formativos, percibirán las remuneraciones señaladas en el anexo I consistentes en el Salario Base, por día natural, que para aquellas categorías profesionales quedan señalados en el citado anexo. Igualmente, en el repetido anexo se recoge una tabla para la base del cálculo de antigüedad.

-Las personas que hubieran permanecido de alta en el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2024 percibirán un incremento de sus salarios de convenio del 3,35% sobre las tablas de 2023. Es decir, el IPC del año 2023 más 0,25%.

-Para el período 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán con el resultado del IPC del año 2024 más 0,5%.

-Para el período 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán con el resultado del IPC 2025 más 0,5%.

-Se garantizará un incremento salarial del 1,5% anual. Si por aplicación de las fórmulas de incremento de los años precedentes, el resultado final del incremento fuera inferior al 4,5% en todo el periodo, la diferencia, con respecto a este 4,5%, se aplicará a las tablas del año 2027, por lo que no se devengarán atrasos.

DE CARÁCTER SALARIAL



Artículo 19.º Gratificaciones reglamentarias.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad de su Salarios Base más Antigüedad, que se harán efectivas: la primera se abonará antes del 6 de julio y la otra el 25 de diciembre.

Se respetarán aquellas situaciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando.

Artículo 20.º Participación en beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores, una gratificación equivalente a treinta días del Salario Base más Antigüedad y los superiores que se vengán disfrutando, y cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una: la primera, que se abonará en el mes de marzo y la segunda en septiembre, ambas antes del día 15 del correspondiente mes.

Esta gratificación la percibirán quienes hayan ingresado o cesen durante el año, el personal de campaña, el eventual o el interino, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 21.º Antigüedad.

Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio, percibirán en concepto de antigüedad 10 trienios del seis por ciento de la Base para el cálculo de la antigüedad por cada uno de ellos. A este solo efecto se computarán los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo.

En el anexo I aparece fijada una tabla que sirve de base para el cálculo de la misma.

Artículo 22.º Plus de trabajo nocturno.

Las horas trabajadas que tengan la consideración de horas nocturnas, es decir, las realizadas entre las 22 y las 6 horas, serán incrementadas, en el supuesto de que tales horas sean prestadas a instancia de la empresa. El importe fijado para cada año de vigencia se incrementará en los mismos porcentajes que las tablas salariales. Para el año 2024, la cuantía será la siguiente:

AÑO 2024: 2,86 euros

Artículo 23.º Actividades penosas e insalubres.

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres, percibirá sobre su retribución normal un 25% 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 entenderá como trabajos penosos, los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a 10 grados centígrados bajo cero o en locales a temperaturas superiores a 40 grados centígrados.

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

DE CARÁCTER EXTRASALARIAL.

Artículo 24.º Prendas de trabajo.

Con carácter general, las empresas sujetas a este convenio proveerán al personal, que por su trabajo lo necesite, obligatoria y gratuitamente, de chaquetas, pantalones, mandiles, cofias o gorros, monos o buzos y paños. Y en general cualquier otra prenda que sea necesaria. Asimismo será obligatoria para la empresa, dotar al personal que realice sus servicios en cámaras frigoríficas así como al que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, de prendas de abrigo y ropa adecuada, y de calzado impermeable.

La ropa para trabajos en temperaturas de hasta -25.º, consistirá en peto y chaqueta térmica, así como guantes de vacuno, calcetines térmicos y botas de montaña.

Asimismo, en función del entorno de trabajo, las empresas acordarán junto con la Representación Legal de los Trabajadores (RTL), dotar al personal que realice sus servicios en cámaras frigoríficas y su entorno, así como al que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, de prendas adecuadas como calcetines de abrigo, mallas, camisetas térmicas y forro polar.

La duración de las prendas será anual, salvo que por deterioro normal de las mismas, sea preciso facilitarlas o renovarlas antes de dicho espacio de tiempo.

A cargo de los trabajadores correrá su lavado y conservación por cuyo supuesto se les abonará las siguientes cantidades mensuales (excluyéndose de devengo el período vacacional):

AÑO 2024: 34,84 euros

Para el resto de los años de vigencia se aplicará el mismo incremento que a las tablas salariales.

Artículo 25.º Dietas.

a) Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir la persona trabajadora con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad



de desplazarse de un lugar a otros para la ejecución de su trabajo.

1. Si por necesidad de servicio algún trabajador hubiese de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará una dieta del 75% de su salario base diario, cuando efectúe una comida fuera del domicilio.

Este porcentaje se elevará al 150% cuando el trabajador/a tenga que comer y dormir en distinta localidad. En los casos en que se comience la jornada 2 horas antes de lo normal, percibirá por dietas de desayuno el 10% del salario base diario de su categoría profesional. Si su regreso se efectuase después de las veintidós horas, devengará por concepto de cena una dieta del 75% del mencionado salario.

2. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

b) Gastos de locomoción, en los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que el trabajador haya de utilizar coche propio por cuenta y orden de la empresa, percibiendo el precio del kilómetro recorrido a razón de la cantidad alzada de 0,30 euros, que compensará todo el gasto derivado de la utilización del vehículo, ya sea combustible, reparaciones, seguros, etc. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en las empresas a la entrada en vigor del convenio.

3. Que el trabajador utilice medios de transporte público, taxis, abonando la empresa, previa justificación, el importe correspondiente.

El presente punto no se aplicará en ninguno de sus apartados en aquellas empresas en las que la empresa se haga cargo de los gastos de desplazamiento de su personal o ya haya establecido un régimen de compensación de los gastos que se puedan generar por dichos desplazamientos, o se entienda que los desplazamientos son inherentes al puesto de trabajo desempeñado.

DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 26.º Jornada de trabajo y flexibilidad.

La jornada anual durante el año 2024 queda establecida en 1760 horas. Durante el resto de vigencia del presente convenio, se establece, tanto para los trabajadores con jornada partida como para los trabajadores en régimen de jornada continuada, una jornada anual de 1.752 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderá comprendido el descanso de quince minutos para el bocadillo en jornada continuada, sobrentendiéndose que cualquier período de descanso superior a los mencionados quince minutos, será exclusivamente en el exceso de los mismos por cuenta del trabajador y sin



perjuicio del respeto de condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas, inferiores a lo anteriormente indicado en cómputo anual.

La distribución de la jornada laboral dentro del cómputo de horas/año, será fijada por la Dirección Empresarial, considerando las necesidades de la empresa, quien deberá confeccionar obligatoriamente el calendario laboral que ha de regir durante la vigencia del convenio.

Flexibilidad.

Se establecen las siguientes medidas:

1. Festivos en calendario: en el momento de confeccionar el calendario laboral anual de cada empresa o centro de trabajo, las empresas tendrán la posibilidad de trasladar, si fuera necesario, de forma acordada o unilateralmente, hasta un máximo de tres festivos.
2. Bolsa de horas: para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia provenientes de clientes, proveedores o de índole interna, atención de períodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación de clientes y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece una Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador podrá, por decisión de la empresa, ampliarse o reducirse un máximo de 40 horas en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador de la empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual, y a favor de la empresa las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al trabajador como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán en su cuenta como saldo a favor de la empresa.

El saldo positivo al trabajador de horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual, no podrá exceder de 40 horas en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Si del estado de la cuenta de horas a 31 de diciembre (una vez practicada la reducción y compensación de horas) resultara un saldo de horas a favor del trabajador, éste podrá optar, mientras dure la vigencia del convenio, entre trasladar dicho saldo de horas al año siguiente para su compensación o, mediante su abono por la Empresa junto con la nómina del mes de enero teniendo, en este caso, dicho exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias. Igualmente, en el caso de resultar a 31 de diciembre un saldo de horas a favor de la Empresa, el trabajador podrá optar entre trasladar dicho saldo negativo al año siguiente para su compensación o al descuento de dichas horas que se llevará a cabo en la nómina del mes de enero.

Las horas de disponibilidad, mientras sea necesario, se podrán realizar en los días laborables, siendo en sábado, en turno de mañana, para aquéllos trabajadores con turnos de trabajo de lunes a viernes.

Se establece el principio de aplicación prioritaria de la Bolsa a la Baja sobre otras herramientas de ajuste de plantilla (ERTES). Para ello, y en cada circunstancia, tendrá que haber acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Presentado el Expediente, se acordará el número de horas de bolsa a aplicar para aliviar la



necesidad de ajuste coyuntural y con acuerdo de la representación legal de los trabajadores.

Deberá saldarse en cada uno de los años del convenio sin posibilidad de trasladar el saldo a favor de la empresa más allá de cada año, salvo en los casos en que se emplee a través de expedientes temporales de reducción de empleo, en los cuales el período de devolución deberá ser acordado.

3. Distribución irregular de la jornada: se podrá aumentar o disminuir en 1 hora la jornada diaria, de tal manera que respete la jornada anual pactada, sin modificar los días programados en calendario.

El conjunto de las medidas 1, 2 y 3, tendrán una limitación máxima del 5% de la jornada anual, estableciéndose un plazo de preaviso para la adopción de estas medidas de 72 horas.

Artículo 27.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales; supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; realización.
3. Se considerarán estructurales las horas extraordinarias para pedidos o períodos punta de producción o ausencias imprevistas, mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su realización será obligatoria. Para ello la empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores y con la máxima antelación posible, las circunstancias que motivan su prestación, así como el número estimado de las mismas y su distribución.
4. Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos equivalentes de descanso o mediante su retribución. Se establece un precio mínimo de la hora extraordinaria de las siguientes cuantías:

2024

Encargado: 16,02 euros

Oficial: 14,79 euros

Resto de personal: 13,56 euros

La cantidad fijada para cada categoría será incrementada en el mismo porcentaje que lo haga el salario.

Para el caso de horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivo, las cuantías señaladas se verán incrementadas en un 15%.

Artículo 28.º Vacaciones.

El personal de plantilla afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días



naturales retribuidos con arreglo al salario real de convenio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de la parte proporcional que le corresponda y el que cese percibirá la liquidación del tiempo trabajado.

Los trabajadores tendrán opción a disfrutar como mínimo veinte de los treinta días de vacaciones entre el quince de junio y el treinta de septiembre, siendo estos veinte días ininterrumpidos.

En cualquier caso, se garantizará que todos los trabajadores puedan disfrutar de, al menos, dos semanas en verano, en un período de 10 semanas que comprendan los meses de julio y agosto. La definición del período de 10 semanas se acordará entre la RLT y la dirección de cada empresa.

En las empresas donde se disfruten los 21 días continuados en el período de julio y agosto, se mantendrá en las mismas condiciones, no garantizando en ese caso lo señalado en el párrafo anterior.

Si los 14 días festivos previstos anualmente en la normativa legal dictada por el Gobierno de Navarra, se disfrutaran por parte del personal de modo continuado o acumulado a vacaciones, se les sumarán 2 días más.

Los trabajadores podrán, a su elección, incrementar en una jornada laboral sus vacaciones. En caso de no incrementar en una jornada laboral sus vacaciones, podrán disfrutar la misma a su libre elección, preavisando en este supuesto con 15 días de antelación a la dirección de la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.º Trabajo en festivos.

Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días previsto en el párrafo 4.º del artículo 26 del vigente convenio, sino con su disfrute individualizado, se compensarán, además de con el día de descanso sustitutorio, con 70 euros brutos durante la vigencia del convenio.

La elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador con las siguientes limitaciones:

A) Las empresas podrán excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 90 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por la empresa al trabajador con anterioridad al día 1 de febrero de cada año; en el caso de no existir esta comunicación, se entenderán como períodos de alta productividad los de la celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y Navidades.

B) En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 15 días entre los



referidos días de descanso.

Artículo 30.º Fiesta de Navidad.

El día 25 de diciembre y el día 1 de enero, fiesta de Navidad y Año Nuevo respectivamente, no se trabajará en los obradores, considerándose dichos días como festivos abonables y no recuperables a todos los efectos. Igualmente el personal denominado en el presente convenio como «dependiente/a», guardará fiesta en idénticas fechas.

Artículo 31.º Licencias.

El trabajador, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos y cuantía:

- 1) 22 días en caso de matrimonio.
- 2) 1 día en caso de matrimonio de familiar hasta 2.º grado inclusive, por consanguinidad o afinidad.
- 3) 5 días laborables por fallecimiento de cónyuge o hijo.
- 4) 3 días por fallecimiento de familiar de primer grado por consanguinidad de los trabajadores.
- 5) 5 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.
- 6) Por el tiempo necesario para acompañar a menor a cargo de la persona trabajadora a pruebas de terapias oncológicas.
- 7) En caso de nacimiento de hijos, tres, de los 5 días de licencia a que se tiene derecho, podrán ser disfrutados dentro de los diez días siguientes al hecho causante, precisando que las licencias arriba referenciadas, se verán incrementadas en 1 día cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km y en 2 días si dicho desplazamiento es superior a 200 km.
- 8) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo.
- 9) En los casos de permisos por hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad a que hace referencia el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrán tomar los días de permiso cuando lo solicite el trabajador y mientras dure la hospitalización; no obstante, una vez iniciado su disfrute, lo serán de forma seguida o continuada.
- 10) Si el trabajador necesitara acudir por razones de enfermedad o acompañamiento de hijos, cónyuge o pareja de hecho y familiares de primer grado por consanguinidad a consulta médica de la Seguridad Social y especialistas, durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a un crédito horario de 16 horas anuales durante la vigencia del presente convenio. El tiempo máximo de utilización de este permiso, por cada ocasión que se



acude al médico, será de un máximo de dos horas, debiendo justificarse cada una de las salidas con el correspondiente certificado del médico en el cual se especificará día, hora y médico responsable de la consulta. En caso de que fuera necesario un desplazamiento superior a los 20 kilómetros, el tiempo máximo de utilización de este permiso, por cada ocasión que se acuda al médico, será de un máximo de 4 horas.

11) 24 horas para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad para tratamiento de oncología.

12) Se establece un permiso de hasta un máximo de 8 horas/año para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad para la realización de las siguientes pruebas diagnósticas con sedación en las que, por prescripción médica, se requiera dicho acompañamiento, concretamente, realización de colonoscopias e intervenciones oculares.

Se deberá presentar citación previa de la intervención y justificante posterior en el que se recoja el tiempo de duración de la misma.

Los permisos que se establecen en este artículo se hacen extensivos en los supuestos de parejas de hecho, previa presentación de certificado de convivencia, y debidamente inscritas en el registro correspondiente.

En todo caso, se respetarán los acuerdos y derechos adquiridos más favorables en cómputo global, que existieran en las empresas en el momento de la firma del presente convenio.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.º Día de libre disposición.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de libre disposición sin que ello implique reducción de su jornada individual.

El trabajador preavisará con dos semanas de antelación y le será concedido salvo en aquellos casos en los que las empresas estuviesen aplicando la flexibilidad o no se pudiera por motivos organizativos o de producción.

La recuperación deberá realizarse en el año natural en que se disfrute, salvo acuerdo diferente entre las partes.

Artículo 33.º Permiso de lactancia.

Las trabajadoras podrán acumular la hora diaria por lactancia en días completos hasta un máximo de 14, que podrán disfrutar a continuación de la baja maternal. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, se estará a lo dispuesto en el párrafo 4.º del apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.º Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una



reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en las condiciones establecidas por el Artículo 37.6 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, la guarda legal se podrá ampliar hasta que el menor cumpla 14 años, con las siguientes condiciones:

-La persona trabajadora podrá elegir el porcentaje de reducción de jornada.

-La concreción horaria y/o de turnos debe ser consensuada entre empresa y persona trabajadora, de tal manera que debe contar con la aprobación de la empresa, por lo que no es un derecho automático.

En todo caso, dos miembros de la misma familia no pueden solicitar los dos este derecho a la vez.

Artículo 35.º Reducción voluntaria de jornada.

En virtud del acuerdo alcanzado entre las partes en el presente convenio, se hace constar de modo expreso una recomendación a las empresas del sector, para que las peticiones realizadas por los trabajadores de cara a una eventual reducción voluntaria de su jornada laboral en un 50% de la misma y durante un período mínimo de 6 meses continuados, sean estudiadas y atendidas en la medida de lo posible. Dicha reducción llevará aparejada una disminución proporcional de su salario.

Artículo 36.º Licencia sin sueldo.

Además de las ya reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a sesenta días, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

1. Se deberá solicitar por escrito con al menos un mes de antelación.
2. La empresa atenderá las solicitudes por riguroso orden de fecha de entrada.
3. No podrán coincidir a la vez dos personas de la misma sección, ni de la misma categoría.
4. El trabajador/a que haya disfrutado de estas licencias, no podrá volver a solicitarla en el plazo de año y medio.
5. En las empresas de menos de 20 trabajadores, no podrá disfrutar licencia más de una persona al año. En las empresas de más de 20 trabajadores, no podrá disfrutar de la licencia más del 5% de la plantilla cada año.
6. El trabajador/a en esta situación, permanecerá de alta en la empresa obligándose ésta a cotizar por la base mínima de cotización a la Seguridad Social durante el tiempo en que permanezca en situación de licencia sin sueldo.



Artículo 37. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de 5 años.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan, previa petición de la persona trabajadora, mantener, en la situación de excedencia voluntaria, la reserva de un puesto de trabajo de igual o similar categoría durante 6 meses.

A partir de los 6 meses, el derecho al ingreso ya no será de carácter obligatorio sino facultad de la empresa, manteniendo en todo caso, el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 38.º Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores del sector serán sometidos a una revisión médica anual de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, según se establece en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador, siendo los mismos a cargo de la respectiva empresa quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 39.º Carnet de manipulador de alimentos.

Para que el personal sujeto al presente convenio pueda proveerse del carnet de manipulador de alimentos, las empresas darán a su personal las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. Correrán a cargo de la empresa los gastos ocasionados por la renovación del citado carnet de manipulador. Asimismo, en el caso de que las horas dedicadas a la asistencia a cursos para la renovación del carnet de manipulador, sean fuera de la jornada laboral, ese tiempo será retribuido.



Artículo 40.º Enfermedad.

En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará a partir del primer día, la diferencia existente entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y las remuneraciones totales del actual convenio, siempre que el índice colectivo de absentismo no supere el 4% en el año inmediatamente anterior a la fecha de baja, debiendo las empresas justificar al trabajador afectado el cálculo seguido para fijar el índice de absentismo. No computándose a estos efectos la baja maternal. Si se superara, se estará a lo establecido por la ley.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la empresa garantizará el 100% de todos los conceptos salariales en todas aquellas bajas de enfermedad o accidente no laboral, que se produzcan tras un período ininterrumpido de 18 meses sin haber estado de baja, al margen de los porcentajes de absentismo.

IT por Riesgo durante el embarazo.-Las trabajadoras afectadas por este convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT) por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el primer día de la baja y mientras permanezca en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario.

Artículo 41.º Accidentes.

En la situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la remuneración total que percibía en el momento de accidentarse, a cuyo fin la empresa completará las prestaciones concedidas por el Seguro de Accidentes.

Estos beneficios, comenzarán a devengarse en el día de producirse el accidente y durarán mientras persista la situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 42.º Póliza de seguros.

Con efectos de a partir de un mes desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Navarra, las empresas afectadas vendrán obligadas a concertar una Póliza Colectiva de Seguros, encaminada a cubrir los siguientes casos:

a) En los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fija la siguiente indemnización:

PARA EL AÑO 2024: 66.659 euros

b) En el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fijan, para los años de vigencia del presente convenio, las siguientes cuantías indemnizatorias:

PARA EL AÑO 2024: 57.192 euros

Para los años 2025 y 2026, las cuantías señaladas en los apartados anteriores se actualizarán en el mismo porcentaje en que lo haga el salario.



Las empresas que así lo pacten podrán sustituir las indemnizaciones recogidas en este artículo por un seguro de vida por importe de 24.000 euros, no siendo de aplicación en este caso el presente artículo 42.

Artículo 43.º Empleo-contratación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y contratadas como fijas-discontinuas o personal de campaña, así como las contratadas con contrato parcial o eventual en cualquiera de sus modalidades, podrán optar a otro tipo de contratos con carácter preferente siempre que cumplan los requisitos del puesto al que opten. Para ello se creará una bolsa de contratación de la que se dará traslado a la RLT de cada empresa o centro de trabajo con una periodicidad semestral.

Esta bolsa será en función de la antigüedad, valorándose, dentro de los requisitos, el de la antigüedad.

Artículo 44.º Personal de campaña y eventual.

El personal de campaña y eventual, percibirá por este concepto con independencia de la retribución asignada a su categoría y en compensación a su trabajo discontinuo, seis días de salario base por mes de trabajo, que percibirá al finalizar el respectivo contrato. Este derecho lo perderá el trabajador que continúe en la empresa al servicio de la empresa con categoría de fijo de plantilla.

Al firmar el contrato un trabajador eventual, interino o de campaña, deberá hacerlo ante un Delegado de Empresa y un representante de una Central Sindical con presencia en dicha empresa, a título de testigo y firma del enterado.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA

Artículo 45.º Elecciones sindicales.

Para el caso de elecciones a Comités de Empresa, los grupos de cotización 1 a 7 (ambos inclusive) estarán adscritos al Colegio de Técnicos y deberán efectuar su voto en dicho colegio. El resto de grupos de cotización formarán parte del Colegio de Especialistas y efectuarán su voto en este colegio.

Artículo 46.º Horas representantes sindicales.

Las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Tanto el cómputo individual como el



acumulado se harán semestralmente.

Artículo 47.º Derecho de participación de los trabajadores en la empresa.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, a través de sus órganos de representación legalmente constituidos y con las competencias que les atribuye el artículo 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, a participar en la empresa.

Artículo 48.º Salud laboral.

Los trabajadores afectados por este convenio, constituirán un Comité de Seguridad y Salud laboral a nivel provincial, al cual se elevará por parte de los trabajadores todas las anomalías y quejas que pudieran darse al respecto. La representación sindical del referido Comité quedará constituida por 2 miembros de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio.

Este Comité podrá tramitar las quejas ante la Asociación Navarra de Empresarios Artesanos de Pastelería, Confitería y Bombojería (ANEP), y presentarlas ante los Organismos competentes, en caso de no subsanarse las anomalías.

Los Delegados de Prevención y miembros de Comités de Seguridad y Salud Laboral, dispondrán del mismo crédito horario que los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.

PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 49.º Comisión Paritaria.

Con el fin de resolver cuantas dudas puedan surgir en la aplicación de este convenio, así como la evaluación, análisis y estudio de la formación teórica impartida en las empresas del sector, y sin perjuicio de la competencia de la Autoridad Laboral, se nombra una Comisión Paritaria, formada por tres vocales sociales y otros tres económicos, de los que han participado y firmado este convenio, en proporción a su representatividad.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Entender con carácter general de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio.
- b) Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión Negociadora.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.

Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del



presente convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá y resolverá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días a partir de la fecha de recepción de la solicitud de intervención.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiera reunido o no hubiera resuelto, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por quienes hagan de secretario y un representante de cada parte.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interpretación e interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los que no existiendo representación legal de los trabajadores éstos otorguen su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo, el procedimiento será el siguiente:

1. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, la empresa aportará a la Comisión Paritaria un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados y los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud; asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición. La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los 15 días siguientes a su recepción.
2. En caso de discrepancia las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el período de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas partes para dicho sometimiento.

A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede del Tribunal Laboral de Navarra, C/Nueva números 30-32 bajo, 31001 de Pamplona.



Artículo 50.º Tribunal Laboral de Navarra.

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualquier otro que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.-COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes manifiestan su compromiso de elaborar, antes de la finalización de la vigencia del presente convenio, un sistema de clasificación profesional por grupos, tomando como base el Acuerdo Marco de Pastelería, incorporando el texto redactado como anexo al convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.-PLANES DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de 50 o más trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta



a la representación legal de los trabajadores.

A) Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- Excedencias último año y motivos.
- Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.



Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.
- Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.



-Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D) Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

La aprobación del plan de igualdad requerirá el acuerdo de la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores de la plantilla.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores), deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del Plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente anexo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.-ACOSO MORAL Y SEXUAL

La salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, así como en el Estatuto de los Trabajadores, y por ello se asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose las empresas a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger del acoso a la plantilla.

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo



odioso, ingrato o incómodo.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considera acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo este siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral. La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas antes de finalizar el año 2021 a elaborar un Plan de Igualdad que deberá incluir obligatoriamente protocolos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Producidas las conductas antes tipificadas, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o terceras personas de su confianza y en todo caso, siempre que pueda hacerlo a través de la Dirección de la empresa o de la Comisión Paritaria del Convenio para aquellos casos en que no exista Protocolo de Actuación en su empresa y obviamente siempre podrá acudir a cuantos medios le ofrece la sociedad y la ley.

Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Criterios generales a seguir:

Ámbito de aplicación.

«El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra.

-El presente protocolo será de aplicación a toda persona y entidad que preste sus servicios dentro de cada empresa, incluidos las y los trabajadores contratados por subcontratación y ETT, así como las y los trabajadores autónomos relacionados con la empresa.

-Si el acoso se produjera fuera de la dirección de la empresa, ésta deberá ponerse en contacto con la entidad correspondiente para que resuelva el problema y adopte las medidas oportunas (preventivas, cautelares, disciplinarias, etc.). La empresa principal advertirá a la entidad de la posible extinción de la relación comercial entre empresas en caso de incumplimiento de las obligaciones mencionadas.

Régimen disciplinario.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por identidad de género y por orientación sexual se considerarán infracciones graves o muy graves.

Prevención y sensibilización.



-Se informará obligatoriamente a todo el personal de la empresa del protocolo, así como de los medios, procedimientos y medios de denuncia.

-Se garantizará la sensibilización de todo el personal contra la violencia machista y la LGTBIfobia, mediante la formación de todo el personal en estos temas. Esta formación se realizará dentro de las horas de trabajo.

-Las personas que atiendan de alguna manera los casos de acoso (recibiendo denuncias, haciendo labores de acompañamiento, etc.) recibirán formación especializada en este tipo de acoso, incluida la representación legal de los y las trabajadores/as. Esta formación se realizará dentro de las horas de trabajo.

Denuncia y procedimiento:

-Recepción de denuncias:

Cualquier trabajador o trabajadora, representante de la plantilla o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.

Se constituirá un grupo de trabajo cuya función será la recepción de las denuncias. La composición de este grupo se acordará entre la empresa y la RLT. Para la composición de este grupo de trabajo se priorizará a las mujeres.

La empresa garantizará que el grupo responsable de la recogida de denuncias reciba formación especializada en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual (esta formación se procurará que se realice dentro del horario laboral).

Se informará a la totalidad de la plantilla de la identidad de las personas del equipo responsable de la recepción de las denuncias.

Desde la fecha de registro de la denuncia hasta la resolución, la persona presuntamente acosada tendrá derecho a un permiso no retribuido para ausentarse del trabajo. En la medida que se pueda, se les podrá cambiar de turno o de sección.

-Investigación de los hechos:

Se protegerá y garantizará en todo momento la confidencialidad de las personas implicadas en el proceso.

Las personas y órganos encargados de la recogida e investigación de las denuncias partirán de la credibilidad de la persona denunciante.

El grupo de trabajo encargado de recepcionar la denuncia deberá investigar los hechos, y en el plazo de 10 días deberán remitir a la Dirección de la empresa un informe en el que se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas disciplinarias, medidas de protección, etc.), conclusiones, recomendaciones y propuestas al respecto.

Si el equipo, por unanimidad, lo solicitara, la empresa podrá contratar a una persona o asesoría externa experta en la materia en el plazo de 5 días. De ser así, esta asesoría externa debería investigar los hechos y elaborar un informe en 10 días. En dicho informe se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas disciplinarias, medidas de protección, etc.). Dicho informe se remitirá tanto al equipo de



trabajo que recoja las denuncias como a la dirección de la empresa.

A petición de cualquier persona del equipo, se procederá a la denuncia del incidente en la Inspección de Trabajo.

-Resolución:

En base al informe de conclusiones, la dirección de la empresa establecerá las medidas de protección, cautela, disciplina u otras que procedan.

En ningún caso las medidas tomadas podrán implicar efectos adversos para la persona afectada. Por el contrario, en la aplicación de medidas se deberá priorizar y garantizar la protección y bienestar de la persona agredida.

La dirección de la empresa deberá establecer medidas de sensibilización y prevención para evitar que la situación se repita.

En todas las empresas en las que se active el protocolo, se deberá realizar un estudio de riesgos psicosociales en el área de la persona afectada.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA BIS.-PROTOCOLO LGTBI

EL artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

«Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.»

Así el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El Protocolo contra el acoso se aplicara en las empresas de más de veinticinco trabajadores tanto a las personas que trabajan en la empresa como a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a él. Su contenido se ajustara como mínimo a lo dispuesto en el Anexo II del mencionado Real Decreto 1026/2024.

Los contenidos mínimos de estas medidas deberán contar con:

-Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

-Acceso al empleo: formación, en especial, a las personas implicadas en los procesos de selección,



estableciendo criterios claros para garantizar procesos adecuados.

-Clasificación y promoción profesionales: con criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones.

-Formación, sensibilización y lenguaje: los planes de formación incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla.

-Entornos diversos e inclusivos. Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla. Permisos y beneficios sociales: atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación alguna. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

El procedimiento del protocolo deberá contar con:

-Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.

-Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.

-Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen deber de sigilo.

-Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas.

-Audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

-Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima.

-Prohibición expresa de represalias contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

-Procedimiento de actuación para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.

-Medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

La comisión encargada deberá emitir un informe vinculante en los días hábiles acordados y desde que se convoca la Comisión, esta debe emitir un informe vinculante incoando un expediente sancionador o archivando la denuncia.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.-PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Los contenidos mínimos de los protocolos deberían ser:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
 - Garantizar un entorno laboral inclusivo.
 - Extensión ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, y, en la medida de lo posible, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
 - Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
 - Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
 - Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.-CRITERIO INTERPRETATIVO DE LAS LICENCIAS RECOGIDAS CORRESPONDIENTES AL ARTÍCULO 37.3 B) DEL E.T

El artículo dice así: 5 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.

La introducción en el RD-Ley citado de este permiso, y otros similares, ha supuesto un significativo incremento de los niveles, ya de por sí altos, del absentismo laboral de los centros de trabajo. Ello conlleva una gran dificultad organizativa y necesidad de cambios para adecuar horarios, turnos y puestos a ocupar por las personas.

Supone, además, un significativo incremento del coste de producción. Sin cuestionar la ampliación de los permisos que la actual normativa recoge, sí se quiere apelar a un uso de los mismos lo más racional posible y que se ajuste a la necesidad real de atención a los familiares que dan derecho al ejercicio del mismo.

Al estar redactada la norma de referencia de manera tan abierta, en tanto en cuanto no haya jurisprudencia al respecto, las partes acuerdan seguir las siguientes reglas:



1. El día de inicio del permiso será el primer día laborable tras el hecho causante.

Esto es, si el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso. Cuando sucede en un día no laborable, el disfrute debe iniciarse el siguiente día laborable inmediato.

No obstante, no será obligatorio coger el primer día laborable a partir del ingreso, pudiendo distribuir los 5 días de permiso mientras dure este.

Si el trabajador tiene firmadas o autorizadas las vacaciones, éstas no se anularán, independientemente de que su inicio sea el mismo día que el hecho causante que generaría el permiso.

2. A partir de ahí, los días de permiso son también laborables, salvo normativa en contrario.

3. El permiso sólo dura mientras dure el hecho causante, hasta el máximo de 5 días.

4. Las dudas interpretativas deben resolverse en atención a la finalidad del permiso y su integración con las medidas de conciliación.

Teniendo esto en cuenta, en el caso, por ejemplo, de hospitalización: si la hospitalización se ha producido un lunes y la persona trabajadora ya ha trabajado su turno, tendría permiso del martes al viernes y el lunes siguiente si la hospitalización se mantuviera durante esos días. Si resulta que la hospitalización dura sólo hasta el jueves, no tendría justificación alguna para faltar al trabajo el viernes y el lunes siguientes.

Por eso, los trabajadores deberán aportar un documento que justifique los días de ausencia (hasta el máximo de 5) por este permiso.

En los supuestos en los que se pauté «reposo domiciliario», una vez recibida el alta hospitalaria o finalizada la intervención quirúrgica sin hospitalización, para justificar más días de permiso (hasta el máximo de 5), el justificante médico deberá señalar específicamente el número de días u horas de reposo que justifiquen el permiso, sin que sea suficiente con la mera alusión genérica al reposo domiciliario.

La no justificación formal de todos los días de ausencia tendrá el tratamiento de falta injustificada al trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Durante la vigencia del convenio, años 2025 a 2026, las empresas deberán incluir en sus evaluaciones de riesgos las correspondientes a riesgos de temperaturas y ritmos de trabajo.

La evaluación de riesgos por altas temperaturas se realizará en verano, en los horarios en los que se prevea una mayor acumulación de calor.

La evaluación de riesgos por baja temperatura se realizará en invierno, en el horario en el que se prevea un frío más intenso.

Se llevarán a cabo igualmente evaluaciones de riesgos del ritmo de trabajo de puestos en cadena, para aquellas empresas que trabajen mediante estos sistemas de producción, mediante métodos objetivos y participación de las personas trabajadoras.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes firmantes del convenio se comprometen a elaborar un protocolo de desconexión digital en la vigencia del mismo.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES AÑO 2024

	SALARIO BASE	BASE CÁLCULO
	EUROS	ANTIGÜEDAD
Categorías	Año 2024	Año 2024
Encargado	61,00	39,29
Oficial de 1.ª	54,43	37,56
Oficial de 2.ª	49,42	35,78
Oficial de 3.ª	47,73	34,96
Ayudante	46,03	34,14
Personal de limpieza	39,70	31,91
Peón	44,62	32,41
Dependiente/a	46,03	34,14
Contratos formativos:		
De primer año	33,46	
De segundo año	37,94	

REVISIÓN SALARIAL (BON Número 241 - Martes, 2 de diciembre de 2025)

RESOLUCIÓN 167C/2025, de 13 de noviembre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra (código número 31002705011981), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 02 de julio de 2025, suscrito con fecha 18 de marzo de 2025 por ELA, UGT, y Asociación de Artesanos de Pastelería Heladería y Bombonería (ANEP) y tras las pertinentes subsanaciones requeridas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 13 de noviembre de 2025.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OBRADORES Y FÁBRICAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y REPOSTERÍA DE NAVARRA.

En Pamplona, siendo las 15,00 horas del día 18 de marzo de 2025, se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra (Código de convenio 31002705011981), integrada por las Entidades y Representantes que a continuación se señalan:

-En representación la por la Asociación de Empresarios Artesanos de Pastelería, Heladería y Bombonería, en adelante (ANEP).

Don Javier San Miguel Inza.

Don Jordi Solé Fornells.

-Por la Central Sindical ELA:

Don Héctor Peñalver Primo.

-Por la Central Sindical UGT:

Don Baltasar García Salaberri.

EXPONEN:

Que conforme a lo previsto en el artículo 18 del texto del Convenio Colectivo procede actualizar los salarios de tablas de convenio con efecto 1 de enero de 2025, una vez se ha conocido el índice de precios al consumo fijado como criterio de actualización.

Las partes abajo firmantes se reconocen la legitimación precisa para este acto por serlo del texto del Convenio Colectivo en vigor en este momento.

Abierto el acto, se da cuenta de las tablas correspondientes.

ACUERDAN:

Primero.-Los representantes de la Asociación de Empresarios Artesanos de Pastelería, Heladería y Bombonería y las Centrales Sindicales ELA y U.G.T, aprueban y suscriben las tablas salariales del Convenio Colectivo Sector de Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra, con vigencia desde el 1 de enero de



2025, que se adjuntan al presente acuerdo.

Las tablas son el resultado aplicar un 3,30% a las tablas del año 2024, una vez actualizadas con un 0,5% adicional al resultado del IPC correspondiente al año 2024.

Segundo.-En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, la presente acta y las tablas se remiten a la Autoridad Laboral competente a efectos de su conocimiento y expresa petición de que se disponga lo necesario para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Tercero.-Los abajo firmantes, de conformidad con el artículo 6.1.A) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre Registros y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, designan a don Juan Ramón Doral Brun, para que proceda al registro telemático de esta acta de actualización de tablas salariales para el año 2025.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES 2025

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS AÑO 2025	BASE CÁLCULO ANTIGÜEDAD AÑO 2025
Encargado	63,01	40,59
Oficial de 1. ^a	56,23	38,8
Oficial de 2. ^a	51,05	36,96
Oficial de 3. ^a	49,31	36,11
Ayudante	47,55	35,27
Personal de limpieza	41,01	32,96
Peón	46,09	33,48
Dependiente/a	47,55	35,27
Contratos formativos:		
De primer año	34,56	
De segundo año	39,19	

Artículo 22. Plus de trabajo nocturno

De 01/01/2025 a 31/12/2025: 2,95 euros

Artículo 24. Prendas de trabajo

De 01/01/2025 a 31/12/2025: 35,99 euros

Artículo 27. Horas extraordinarias

De 01/01/2025 a 31/12/2025:

Encargado: 16,55 euros

Oficial: 15,28 euros



Resto de personal: 14,01 euros

Artículo 42. Póliza de seguros.

a) En los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fija la siguiente indemnización:

Para el año 2025: 68.858,82 euros.

b) En el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fijan, para los años de vigencia del presente convenio, las siguientes cuantías indemnizatorias:

Para el año 2025: 59.079,81 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BON Número 55 - Martes, 17 de marzo de 2026)

RESOLUCIÓN 34C/2026, de 23 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra (código número 31002705011981), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 17 de febrero de 2026, suscrito con fecha 6 de febrero de 2026 por ELA, UGT, y Asociación de Artesanos de Pastelería Heladería y Bombonería (ANEP).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, RESUELVO:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 23 de febrero de 2026.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OBRADORES Y FÁBRICAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y REPOSTERÍA DE NAVARRA.

En Pamplona, siendo las 15,00 horas del día 6 de febrero de 2026, se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra (código de convenio 31002705011981), integrada por las Entidades y Representantes que a continuación se señalan:



En representación la Por la Asociación de Empresarios Artesanos de Pastelería, Heladería y Bombonería, en adelante (ANEP).

-Don Javier San Miguel Inza.

-Don Jordi Solé Fornells.

Por la Central Sindical ELA:

-Don Hector Peñalver Primo.

Por la Central Sindical UGT:

-Don José Manuel Blanco.

EXPONEN:

Que conforme a lo previsto en el artículo 18 del texto del Convenio Colectivo procede actualizar los salarios de tablas de convenio con efecto 1 de enero de 2026, una vez se ha conocido el índice de precios al consumo fijado como criterio de actualización.

Las partes abajo firmantes se reconocen la legitimación precisa para este acto por serlo del texto del Convenio Colectivo en vigor en este momento.

Abierto el acto se da cuenta de las tablas correspondientes.

ACUERDAN:

Primero.-Los representantes de la Asociación de Empresarios Artesanos de Pastelería, Heladería y Bombonería y las Centrales Sindicales ELA y U.G.T, aprueban y suscriben las tablas salariales del Convenio Colectivo Sector de Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra, con vigencia desde el 1 de enero de 2026, que se adjuntan al presente acuerdo.

El incremento es el resultado aplicar un 3,40% a las tablas del año 2025, una vez actualizadas con un 0,5% adicional al resultado del IPC correspondiente al año 2025.

Segundo.-En cumplimiento de lo preceptuado en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, la presente acta y las tablas se remiten a la Autoridad Laboral competente a efectos de su conocimiento y expresa petición de que se disponga lo necesario para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Tercero.-Los abajo firmantes, de conformidad con el artículo 6.1.A) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre Registros y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, designan a D. Juan Ramón Doral Brun, para que proceda al registro telemático de esta acta de actualización de tablas salariales para el año 2026.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.



ANEXO I.-TABLAS SALARIALES 2026, APLICACIÓN IPC 2025+0,5% (3,4%)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS AÑO 2026	BASE CÁLCULO ANTIGÜEDAD AÑO 2026
Encargado	65,15	41,97
Oficial de 1. ^a	58,14	40,12
Oficial de 2. ^a	52,79	38,22
Oficial de 3. ^o	50,99	37,34
Ayudante	49,17	36,47
Personal de limpieza	42,4	34,08
Peón	47,66	34,62
Dependiente/a	49,17	36,47
Contratos formativos:		
De primer año	35,74	
De segundo año	40,52	

Artículo 22. Plus de Trabajo Nocturno.

–De 01/01/2026 a 31/12/2026: 3,05 euros.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

–De 01/01/2026 a 31/12/2026: 37,21 euros.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

–De 01/01/2026 a 31/12/2026:

- Encargado: 17,11 euros.
- Oficial: 15,80 euros.
- Resto de personal: 14,49 euros.

Artículo 42. Póliza de Seguros.

a) En los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fija la siguiente indemnización:

Para el año 2026: 71.200,02 euros.

b) En el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fijan, para los años de vigencia del presente convenio, las siguientes cuantías indemnizatorias:

Para el año 2026: 61.088,52 euros.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES Y FÁBRICAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y REPOSTERÍA DE NAVARRA						
CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 51 - 13 de marzo de 2018)						
Artículo 24. Jornada de trabajo y flexibilidad.						
... una jornada anual de	1774	horas de trabajo efectivo y realmente prestado para el año 2017.				
Para el año 2018, la jornada anual será de	1766	horas de trabajo efectivo ...				
y, para el año 2019 la jornada anual será de	1760	horas de trabajo efectivo y realmente prestado.				
Artículo 21. Plus de Trabajo Nocturno.						
De 1/1/2017 a 31/12/2017:	2,36					
De 1/1/2018 a 31/12/2018:	2,39					



De 1/1/2019 a 31/1/2019:	2,43					
Artículo 23. Prendas de trabajo.						
AÑO 2017:	28,69					
AÑO 2018:	29,12					
AÑO 2019:	29,56					
Artículo 25. Horas extraordinarias.						
	De 1/1/2017 a 31/12/2017	De 1/1/2018 a 31/12/2018	De 1/1/2019 a 31/1/2019			
ENCARGADO	13,20	13,39	13,59			
OFICIAL	12,18	12,36	12,55			
RESTO DE PERSONAL	11,17	11,33	11,50			
Artículo 27. Trabajo en festivos.						
AÑO 2017:	53,20					
AÑO 2018:	53,99					
AÑO 2019:	54,80					
ANEXO I.- Tablas salariales						



CATEGORÍAS	SALARIO BASE			BASE CÁLCULO Antigüedad		
	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Encargado	50,23	50,99	51,75	32,36	32,85	33,34
Oficial de 1.ª	44,83	45,50	46,18	30,93	31,40	31,87
Oficial de 2.ª	40,70	41,31	41,93	29,47	29,91	30,36
Ayudante	37,91	38,48	39,06	28,12	28,54	28,96
Personal de limpieza	32,69	33,18	33,68	26,28	26,67	27,07
Peón	36,75	37,30	37,86	26,68	27,08	27,49
Dependiente/a	37,52	38,08	38,65	28,10	28,53	28,95
Contratos formativos:						
De primer año	27,56	27,98	28,40			
De 2.º año	31,24	31,71	32,18			
De tercer año	36,75	37,30	37,86			
CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 68 - 5 de abril de 2022)						
Artículo 5.º Vigencia	1.º de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023					
Artículo 18.º Gratificaciones reglamentarias. Artículo 19.º Participación en beneficios	3	de una mensualidad de su Salarios Base más Antigüedad				



Artículo 20.º Antigüedad ... 10 trienios del	6%	de la Base para el cálculo de la antigüedad por cada uno de ellos				
Artículo 21.º Plus de Trabajo Nocturno						
DE 1/1/2021 A 31/12/2021	DE 1/1/2022 A 31/12/2022					
2,45	2,56					
Artículo 22.º Actividades Penosas e Insalubres	25%	sobre el Salario Base				
Artículo 23.º Prendas de trabajo						
AÑO 2021	AÑO 2022					
29,86	31,12					
Artículo 24.º Jornada de Trabajo y Flexibilidad	1760	horas de trabajo efectivo y realmente prestado				
Artículo 25.º Horas Extraordinarias						
	DE 1/1/2021 A 31/12/2021	DE 1/1/2022 A 31/12/2022				
Encargado	13,72	14,31				
Oficial	12,68	13,21				
Resto de personal	11,62	12,11				
en Sábado, Domingo o Festivo, ... incrementadas en un	15%					



Artículo 27.º Trabajo en festivos						
	AÑO 2021	AÑO 2022				
	55,35	57,7				
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES						
AÑO 2020						
... permanecido de alta en la empresa en el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2020		150	euros lineales o, la parte proporcional al tiempo transcurrido en alta durante el año 2020			
... aplicado un incremento salarial distinto ... se les aplicará la diferencia hasta alcanzar los 150 euros pactados						
CATEGORÍAS	SALARIO BASE		BASE CÁLCULO ANTIGÜEDAD			
	Año 2021	Año 2022	Año 2021	Año 2022		
Encargado	52,27	54,49	33,67	35,1		
Oficial de 1.ª	46,65	48,63	32,18	33,55		
Oficial de 2.ª	42,35	44,15	30,66	31,96		
Ayudante	39,45	41,12	29,25	30,5		
Personal de limpieza	34,01	35,46	27,34	28,51		
Peón	38,24	39,86	27,77	28,95		
Dependiente/a	39,45	41,12	29,25	30,5		



CONTRATOS FORMATIVOS	EUROS	EUROS				
De primer. Año	28,68	29,9				
De 2.º Año	32,5	33,89				
REVISIÓN SALARIAL (BON Nº 190 - 11 de septiembre de 2023)						
código número	31002705011981					
ACTUALIZACIÓN TABLAS DE PASTERÍA 2023						
Artículo 21.º Plus de Trabajo Nocturno						
De 01/01/2023 a 31/12/2023:	2,77	euros				
Artículo 23.º Prendas de trabajo						
De 01/01/2023 a 31/12/2023:	33,71	euros				
Artículo 25.º Horas Extraordinarias						
Encargado:	15,50	euros				
Oficial:	14,31	euros				
Resto de personal:	13,12	euros				



Artículo 27.º Trabajo en festivos						
De 01/01/2023 a 31/12/2023:	62,49	euros				
Artículo 39.º Póliza de Seguros						
a) En los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fija la siguiente indemnización:						
Para el año 2023:	64.498,37	euros				
b) En el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fijan, para los años de vigencia del presente convenio, las siguientes cuantías indemnizatorias:						
Para el año 2023:	55.338,62	euros				
TABLAS SALARIALES 01/01/2023 A 31/12/2023						
CATEGORÍAS	Salario Base Año 2023	Base Cálculo Antigüedad Año 2023				
Encargado	59,02	38,02				
Oficial de 1.ª	52,67	36,34				
Oficial de 2.ª	47,82	34,62				
Ayudante	44,54	33,03				
Personal de limpieza	38,41	30,88				



Peón	43,17	31,36				
Dependiente/a	44,54	33,03				
Contratos formativos:						
De primer año	32,38					
De segundo año	36,71					
\\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (BON Número 37 - Lunes, 24 de febrero de 2025)						
código	31002705011981					
Artículo 19.º Gratificaciones reglamentarias. Artículo 20.º Participación en beneficios						
derecho a	4	gratificaciones especiales				
julio	antes del 6 de julio	cuantía de una mensualidad de su Salarios Base + Antigüedad				
diciembre	25 de diciembre	cuantía de una mensualidad de su Salarios Base + Antigüedad				
Beneficios primera fracción	antes del día 15 de marzo	quince días del Salario Base + Antigüedad				



Beneficios segunda fracción	antes del día 15 de septiembre	quince días del Salario Base + Antigüedad				
Artículo 28.º Vacaciones						
DÍAS NATURALES	30					
RETRIBUCIÓN	salario real de convenio					
Artículo 40.º Enfermedad. Artículo 41.º Accidentes.						



IT por enfermedad con absentismo no superior al 4% en el año inmediatamente anterior: complemento hasta las remuneraciones totales del convenio a partir del primer día. IT por enfermedad o accidente no laboral tras 18 meses ininterrumpidos sin baja sin considerar absentismo: complemento hasta 100% de todos los conceptos salariales. IT por Riesgo durante el embarazo: complemento hasta 100% de salario desde el primer día de baja y mientras permanezca tal situación. IT por accidente de trabajo: remuneración total que percibía en el momento de accidentarse hasta completar las prestaciones concedidas por el Seguro.						
Artículo 21.º Antigüedad						
10 trienios del	6,00 %	de la Base para el cálculo de la antigüedad por cada uno de ellos				
A este solo efecto se computarán los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo						



En el anexo I aparece fijada una tabla que sirve de base para el cálculo de la misma						
Artículo 22.º Plus de trabajo nocturno						
AÑO 2024:	2,86	euros				
Artículo 23.º Actividades penosas e insalubres.						
sobre su retribución normal un	25,00 %	sobre el Salario Base				
Artículo 24.º Prendas de trabajo						
AÑO 2024:	34,84	euros				
Artículo 25.º Dietas						
dieta del	75,00 %	de su salario base diario, cuando efectúe una comida fuera del domicilio				
Al	150,00 %	comer y dormir en distinta localidad				
En los casos en que se comience la jornada 2 horas antes de lo normal, percibirá por						



dietas de desayuno el	10,00 %	del salario base diario				
cena una dieta del	75,00 %	del mencionado salario				
Gastos de locomoción coche propio ... kilómetro recorrido a razón de	0,3	euros				
Artículo 26.º Jornada de trabajo y flexibilidad						
durante el año 2024	1760	horas				
Durante el resto de vigencia	1752	horas de trabajo efectivo y realmente prestado				
Artículo 27.º Horas extraordinarias						
2024						
Encargado:	16,02	euros				
Oficial:	14,79	euros				
Resto de personal:	13,56	euros				
realizadas en sábado, domingo o festivo:						
cuantías incrementadas en un	15,00 %					
Artículo 29.º Trabajo en festivos						



Se compensarán	70	euros brutos durante la vigencia del convenio				
ANEXO I.-TABLAS SALARIALES AÑO 2024						
	SALARIO BASE	BASE CÁLCULO				
	EUROS	ANTIGÜEDAD				
Categorías	Año 2024	Año 2024				
Encargado	61,00	39,29				
Oficial de 1.ª	54,43	37,56				
Oficial de 2.ª	49,42	35,78				
Oficial de 3.ª	47,73	34,96				
Ayudante	46,03	34,14				
Personal de limpieza	39,70	31,91				
Peón	44,62	32,41				
Dependiente/a	46,03	34,14				
Contratos formativos:						
De primer año	33,46					
De segundo año	37,94					
REVISIÓN SALARIAL (BON Número 241 - Martes, 2 de diciembre de 2025)						
Código	31002705011981					



ANEXO I.-TABLAS SALARIALES 2025						
CATEGORÍAS	SALARIO BASE AÑO 2025	BASE CÁLCULO ANTIGÜEDAD AÑO 2025				
Encargado	63,01	40,59				
Oficial de 1.ª	56,23	38,80				
Oficial de 2.ª	51,05	36,96				
Oficial de 3.ª	49,31	36,11				
Ayudante	47,55	35,27				
Personal de limpieza	41,01	32,96				
Peón	46,09	33,48				
Dependiente/a	47,55	35,27				
Contratos formativos:						
De primer año	34,56					
De segundo año	39,19					
Artículo 22. Plus de trabajo nocturno						
De 01/01/2025 a 31/12/2025:	2,95					
Artículo 24. Prendas de trabajo						
De 01/01/2025 a 31/12/2025:	35,99					
Artículo 27. Horas extraordinarias						
De 01/01/2025 a 31/12/2025:						
Encargado:	16,55					



Oficial:	15,28					
Resto de personal:	14,01					
REVISIÓN SALARIAL (BON Número 55 - Martes, 17 de marzo de 2026)						
ANEXO I.-TABLAS SALARIALES 2026, APLICACIÓN IPC 2025+0,5% (3,4%)						
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	BASE CÁLCULO ANTIGÜEDAD				
Encargado	65,15	41,97				
Oficial de 1.ª	58,14	40,12				
Oficial de 2.ª	52,79	38,22				
Oficial de 3.ª	50,99	37,34				
Ayudante	49,17	36,47				
Personal de limpieza	42,40	34,08				
Peón	47,66	34,62				
Dependiente/a	49,17	36,47				
Contratos formativos:						
De primer año	35,74					
De segundo año	40,52					
Artículo 22. Plus de Trabajo Nocturno						
De 01/01/2026 a 31/12/2026:	3,05	euros				



Artículo 24. Prendas de trabajo						
De 01/01/2026 a 31/12/2026:	37,21	euros				
Artículo 27. Horas Extraordinarias						
De 01/01/2026 a 31/12/2026:						
Encargado:	17,11	euros				
Oficial:	15,8	euros				
Resto de personal:	14,49	euros				
Artículo 42. Póliza de Seguros						
a) En los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fija la siguiente indemnización:						
Para el año 2026:	71200,02	euros				
b) En el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional se fijan, para los años de vigencia del presente convenio, las siguientes cuantías indemnizatorias:						
Para el año 2026:	61088,52	euros				