

RESOLUCIÓ de 24 de juliol de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DELAFRUIT S.L.U., per als anys 2025-2028 (codi de conveni núm. 43100092012013).

Fets

Únic. En data 25.05.2026, Pere Prats Aluma, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DELAFRUIT S.L.U., subscrit per les parts negociadores en data 20.05.2026. No obstant això, el dia 17.06.2026, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 01.07.2026 i presentada de nou al REGCON el dia 17.07.2026.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DELAFRUIT S.L.U., per als anys 2025-2028, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 24 de juliol de 2026

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa DELAFRUIT S.L.U de la Selva del Camp para los años 2025 – 2028

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo propio es de aplicación obligatoria para el centro de trabajo de DELAFRUIT S.L.U., situado en la provincia de Tarragona, Av. Carintia S/N Polígono Industrial Mil.lenium, 43470, la Selva del Camp, Tarragona.

Artículo 2. Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio propio regulan las relaciones laborales en el centro de trabajo de toda la empresa de Delafruit.S.L.U., situados en la provincia de Tarragona cuya actividad principal es el desarrollo, producción y gestión de productos como purés de fruta, verduras, lácteos, productos funcionales, smoothies, zumos, néctares y bebidas de fruta en todo tipo de formatos.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio propio es aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sean de carácter fijo como a los eventuales o interinos de todos los grupos profesionales de los cuáles se especifica en los anexos, que prestan sus servicios en la mencionada empresa. Con excepción de los excluidos y de los afectados por las relaciones laborales especiales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores o de disposiciones de carácter general.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. Duración. El presente Convenio propio tiene vigencia desde 01 enero 2025 hasta 31 diciembre 2028.
2. Denuncia. El presente Convenio propio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los últimos tres meses de la finalización de su vigencia temporal, en caso de no ser denunciado se prorrogará automáticamente.
3. Ultraactividad. Será indefinida. Una vez denunciado, el Convenio se mantendrá vigente hasta que se sustituya por uno nuevo.

Artículo 5. Efectos

El presente Convenio propio obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio propio, no obstante, se respetarán como condiciones más beneficiosas, y a título personal las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a las que aquí se establecen, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio propio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas.

En caso contrario, subsistirá el Convenio propio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y personas trabajadoras vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio propio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

El presente Convenio propio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del estatuto de los trabajadores, tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de vigencia, a la totalidad de la empresa y sus personas trabajadoras comprendidas en los ámbitos señalados. Todo lo aquí no regulado será de aplicación el Convenio sectorial como derecho supletorio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia

Se acuerda la creación de una comisión con la denominación de “comisión de interpretación, estudio y vigilancia” en cumplimiento de lo previsto en el artículo 85 del estatuto de los trabajadores.

La Comisión estará constituida por dos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa y por el mismo número de personas en representación de la empresa.

Esta Comisión podrá contar con asesores libremente designados por cada parte, hasta un máximo de dos por representación. Los/las asesores/as tendrán voz en las sesiones, pero no tendrán derecho a voto.

Los miembros de la comisión paritaria podrán designar, de entre ellos, un miembro que asuma las funciones de secretario/a.

Las funciones de la comisión paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar adecuadamente el presente Convenio.
- b) Controlar la aplicación del Convenio i su desarrollo normativo, y hacer el seguimiento de todo ello.
- c) Conocer, de forma obligatoria y previamente a las vías administrativas y jurisdiccionales, los conflictos de carácter colectivo que se produzcan con relación a la interpretación del Convenio.
- d) Todas las actuaciones tendentes a asegurar la eficacia del Convenio, así como las que les sean delegadas por la representación de la empresa o por los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las partes integrantes de la Comisión paritaria están facultadas para convocar todas las reuniones que sean precisas para atender cualquier problema que surja. En estos casos la contraparte no puede rehusar asistir a la reunión.

La parte que tome la iniciativa de la convocatoria lo ha de comunicar a la otra con una antelación mínima de 48 horas. La convocatoria deberá incluir una orden del día de los asuntos a tratar.

La contraparte ha de estudiar esa orden del día y podrá proponer la inclusión de nuevos puntos a tratar. Dicha comisión estará compuesta por dos miembros de cada representación. Para la validez de sus acuerdos se requerirá la mayoría de ambas representaciones.

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

No obstante, lo establecido en el apartado anterior, en los Convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los Convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los Convenios colectivos regulados en esta ley.

Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

En forma expresa las partes se comprometen y obligan a acudir a la comisión paritaria ante todas las dudas, discrepancias o conflictos que puedan producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del presente Convenio propio, con carácter previo a ser planteadas ante la jurisdicción competente.

Presentada la consulta, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 10 días, elevando un Acta respecto de su decisión.

De persistir las discrepancias tras la resolución de la comisión paritaria, las partes se someten y obligan a acudir a la mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, para intentar alcanzar un acuerdo en un plazo no superior a los 30 días.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional que las personas trabajadoras tienen el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

La mecanización, progresos o de organización no podrán producir merma alguna en la situación económica de las personas trabajadoras asalariadas en general; antes, al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de las personas trabajadoras.

Capítulo III. Clasificación del personal

Artículo 8. Disposición general

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio propio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del estatuto de los trabajadores.

Aquellas personas trabajadoras cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio propio, serán asimiladas a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen al alza.

8.1. Teletrabajo:

Se aplicará según ley vigente. A fecha actual la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

8.2. Pluses:

Todos los pluses que aparecen en el Convenio y anexos no deben ser ni absorbibles ni compensables y sí revalorizables.

Sección primera. Por su función

Artículo 9. Grupos de clasificación

Las personas trabajadoras al servicio de la empresa afectada por este Convenio propio quedan encuadradas en alguno de los siguientes grupos profesionales.

1. Personal Técnico
2. Dirección General
3. Personal Administrativo.
4. Personal de Fabricación
5. Personal Almacén

Artículo 10. Categorías del Grupo Profesional de Técnicos

El personal técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Responsable Área Técnica
2. Técnico/a.

Artículo 11. Categorías del Grupo Profesional Administrativos/as

El personal administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1. Responsable de Área
2. Responsable Sección
3. Técnico/a Administrativo/a Superior
4. Técnico/a Administrativo/a Medio
5. Auxiliar Administrativo/a

Artículo 12. Categorías del Grupo Profesional del Personal de Fabricación

El personal de fabricación se encuadra en las siguientes categorías:

1. Gerente de Área
2. Especialista de área
3. Responsable de Turno
4. Oficial de primera
5. Oficial de segunda
6. Operario/a de Fabricación

Artículo 13. Categorías del Grupo Profesional de Almacén

El personal de almacén se encuadra en las siguientes categorías:

1. Especialista Carretillero/a
2. Controlador/a logística

Sección segunda. Por su aptitud

Artículo 14. Categorías Profesionales del Grupo Técnico

1. Responsable Área Técnica. Es el técnico/a que tiene la responsabilidad de organización del trabajo de su área, de acuerdo con la estructura de la empresa. Realiza toda clase de control y seguimiento de las actividades propias de su área, propone, establece y supervisa acciones, controla los recursos asignados, realiza todo tipo de informes, realiza propuestas de mejora y coordina el personal a su cargo, en caso de tenerlo, en dependencia de la persona responsable de su área.
2. Técnico/a. Es aquella persona que, a las órdenes del/la Responsable del Área Técnica, presta los servicios técnicos propios de su puesto de trabajo.

Artículo 15. Categorías Profesionales del Grupo Administrativo

1. Responsable de área. Se engloban aquellos puestos de trabajo que actúan de forma independiente dentro de las directrices y objetivos globales. Toman decisiones cuyo impacto puede afectar a un área funcional y/o en los resultados empresariales. Planifican y gestionan el trabajo de equipos cualificados y son responsables de conducir las relaciones al más alto nivel.
2. Responsable Sección. Es la persona que, con conocimiento completo de las tareas administrativas de su sección, asume la responsabilidad y dirección de su área. Realiza toda clase de control y seguimiento de las actividades propias de su área, propone, establece y supervisa acciones, controla los recursos asignados, realiza todo tipo de informes, realiza propuestas de mejora y coordina el personal a su cargo, en caso de tenerlo, en dependencia de la persona responsable de su área.
3. Técnico/a Administrativo/a Superior. Es la persona que actúa a las órdenes de un/a superior y que tiene un servicio determinado a su cargo, el cual ejerce con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados/as a sus órdenes, realizando trabajos que requieren estudio, preparación o condiciones adecuadas.
4. Técnico/a Administrativo/a Medio. Actúan siguiendo los procedimientos establecidos para realizar sus tareas y con una supervisión directa en su ejecución. Toman decisiones de naturaleza simple que afecta a su propio trabajo y siguiendo normativas y procedimientos establecidos. Posee conocimientos especializados de complejidad conceptual y cumplen con las normas procedimientos y tareas que le son encomendadas por un superior.
5. Auxiliar Administrativo/a. Es la persona que, bajo las instrucciones de un/a superior, realiza trabajos de carácter accesorio, coopera con sus cargos superiores o resto de personal del área, efectuando trabajos concretos propios de su especialidad o los realiza directamente siguiendo sus instrucciones.

Artículo 16. Categorías Profesionales del Personal de Fabricación

1. Gerente de Área. Es el/la trabajador/a que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias Secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.
2. Especialista de Área. Es el/la trabajador/a que, siguiendo las indicaciones del Gerente de Área coordina las actuaciones necesarias para el correcto desarrollo de la sección en la que presta servicio, posee conocimientos específicos del proceso productivo y colabora en la coordinación de los recursos asignados.
3. Responsable de Turno. Es aquel que supervisará las actividades diarias, garantizará la productividad de los/as empleados/as, supervisará la eficiencia de todos los procesos y creará un entorno de trabajo positivo para los/as empleados/as. Garantizará que todas las actividades fluyan sin problema y ayudará a alcanzar los objetivos de la empresa.
4. Oficial de Primera. Es el/la operario/a que, a las órdenes de un/a responsable de turno o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios/as de igual o menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado y de los equipos técnico/as y humanos que tenga a su mando.
5. Oficial de Segunda. Es aquel/lla operario/a que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.
6. Operario/a de Fabricación. Es el/la que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un/a oficial de segunda.
7. Operario/a final de línea encajado. Es el/la operario/a encargado/a de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, aun empleando de forma básica y elemental máquinas, prestando la atención necesaria en cada caso en la zona de final de línea encajado.
8. Operario/a refuerzo envasado. Es el/la operario/a encargado/a de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, aun empleando de forma básica y elemental máquinas, prestando la atención necesaria en cada caso a la zona de envasado.

Artículo 17. Categorías Profesionales del Personal de Almacén

1. Especialista Carretillero/a. Es el/la operario/a que realiza las funciones de manutención, almacenaje, reposición y servicio de productos en las líneas de montaje o bien en el almacén. Utilizará los elementos de transporte interno horizontal y vertical para manipular las mercancías. Efectuará operaciones de ubicación y carga/descarga de materiales y productos, siguiendo los procedimientos establecidos por su responsable.
2. Controlador/a logística. Es la persona que da soporte en las tareas de recibir, almacenar, transportar y despachar mercancías, productos básicos y materia prima en la empresa. Es responsable del transporte interno del material recibido desde el departamento de recepción hasta el almacén o desde el almacén hasta el departamento de expedición.

Artículo 18. Norma subsidiaria

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en la actividad de la compañía, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

Sección tercera. Por su nivel retributivo.

Artículo 19. Niveles

Los Niveles salariales serán los establecidos en los anexos correspondientes para cada categoría profesional.

Sección cuarta. Por su modalidad de contratación.

Artículo 20. Tipos de contratación y estabilidad en el empleo

A. Tipos de contratación.

Los contratos de personal han de ser indefinidos salvo las excepciones justificadas que marca la nueva redacción del Estatuto.

Capítulo IV. Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 21. Período de prueba

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de 3 meses para los Técnico/as Titulados, ni de un mes para las demás personas trabajadoras, excepto para los/as no cualificados/as en cuyo caso la duración máxima será de 15 días. En este periodo de prueba se realizará la formación durante el mismo tiempo establecido como periodo de prueba con un/a homólogo/a de la empresa o un/a formador/a si es el caso.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal no lo suspenderá.

El/la empresario/a y la persona trabajadora están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados en la empresa.

Artículo 22. Ascensos

La empresa tiene un plan de promoción interna y será de aplicación para estas promociones y ascensos. Regulado por el procedimiento siguiente.

Artículo 23. Procedimiento.

Se aplicará lo procedimentado por la empresa, contemplando una comisión mixta calificadora compuesta por dos miembros designados por la dirección de la empresa, de los cuales uno actuará como presidente, y dos personas trabajadoras de categoría no inferior a la de las vacantes a cubrir, designados por el comité de empresa. La empresa elaborará el programa de materias que se exigirá en los exámenes.

Los componentes de la comisión mixta calificadora puntuarán a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad, y en el supuesto de que aún siga persistiendo el empate, se decidirá a favor del de mayor edad.

Artículo 24. Liquidación

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El/la interesado/a podrá consultar con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo, como mínimo, 15 días de preaviso a las categorías inferiores a 1.2 de Anexo 4 y de 1 mes a las personas trabajadoras con cargos superiores a ese punto.

De no cumplir la persona trabajadora dicha obligación de preaviso, perderá el derecho al abono de los salarios correspondientes a los días de preaviso incumplidos, no estando la empresa obligada a abonar la liquidación por cese o dimisión que en su caso correspondiese a la persona trabajadora, hasta la fecha en que la empresa efectúe el próximo pago mensual a la generalidad de su personal.

Capítulo V. Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Sección primera. Jornada de trabajo

Artículo 25. Jornada

Las personas trabajadoras deberán realizar 1772 horas anuales.

Se adaptará a la que fije la Ley en cada momento, reflejándose expresamente en un anexo de este Convenio Propio el número de horas anuales y la distribución de estas, de forma que las personas trabajadoras afectadas por el Convenio Propio sepan en cada momento cómo y cuántas horas tienen que efectuar dentro de su jornada laboral.

La jornada laboral concreta de cada día dependerá del producto y de la facultad organizativa de la empresa, todo ello de acuerdo con los máximos establecidos en la legislación vigente.

Si la persona trabajadora no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el/la empresario/a se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no a la persona trabajadora, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Los festivos y fines de semana serán retribuidos o compensados cuando la persona trabajadora acuda a su puesto de trabajo fuera de su calendario laboral.

Se pagará un plus festivo de 50€ por festivo trabajado a las personas trabajadoras que lo trabajen dentro de su calendario laboral, estos festivos serán los establecidos en calendario laboral en la zona de la Selva del Camp (Tarragona), donde se encuentra ubicada la empresa.

Se entiende por festivo trabajado el turno de noche anterior al día festivo y los turnos de mañana y tarde del mismo día festivo.

Artículo 26. Ampliaciones

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias estructurales. En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria.

El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas.

Las personas trabajadoras, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

Artículo 27. Organización de la jornada

Será facultad de la empresa la organización de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente.

Cuando en la empresa se trabaje a turnos (mañana y tarde; o mañana, tarde y noche) se establecerá un sistema de rotación. Quedará a salvo lo que se pacte al respecto en las empresas y lo que se acuerde en los contratos individuales de trabajo.

Artículo 28. Jornada en frigoríficos

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de estas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

c) En cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de estas será de cuatro horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal, en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

Sección segunda. Horas extraordinarias

Artículo 29. Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendiendo este en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

De igual modo, se hace constar que, por razón de las características diferenciadoras de la industria conservera -máximo en períodos de campaña-, se dan situaciones de emergencia o de dificultad para normalizar el proceso de fabricación.

De acuerdo con ello, se establecen los siguientes criterios:

Primero. Horas extraordinarias normales o habituales: Supresión.

Segundo. Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: Realización.

Tercero. Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.): mantenimiento cuando no quepa contratación de personas trabajadoras eventuales o similares previstos en este Convenio propio y disposiciones legales complementarias. La realización de las horas extras será rotativa, en lo posible, y voluntarias las del apartado presente.

No se podrá realizar más de ochenta horas extras al año por persona trabajadora.

La dirección de la empresa informará a los/as representantes legales de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales sobre las horas extras realizadas, con una periodicidad mínima de dos semanas, o menos, si así lo acuerdan conjuntamente.

Las horas extras, su número, importe unitario y total, deberán figurar conforme lo exigen los preceptos legales en las nóminas. Los/as representantes legales de las personas trabajadoras y delegados/as Sindicales propugnarán y exigirán que esto se cumpla.

Artículo 30. Precio horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias será el fijado para cada categoría en el anexo correspondiente de este Convenio propio. Las horas extraordinarias se pagarán o podrán ser compensadas previo acuerdo por ambas partes.

Sección tercera. Descansos

Artículo 31. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

Artículo 32. Horarios

En el centro de trabajo se indicará, por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario horario de trabajo. Se deberá indicar un mes antes de acabar el año actual.

Se permite la flexibilidad horaria para todas las personas trabajadoras exceptuando aquél que va a turnos, pudiendo iniciar su jornada laboral entrando entre 08:00h a 09:00h y saliendo de 17:15h a 18:15h, comprometiéndose de igual forma a cumplir con su jornada laboral. El viernes el horario será de 8:00h a 15:00h, para compensar esta hora de menos, de lunes a jueves se realizan 15 minutos de más. El viernes también se permite la flexibilidad horaria en los términos anteriormente mencionados.

Se incluye jornada intensiva (no obligatoria) para el personal que hace jornada ordinaria para los meses de julio y agosto de los años que dura este Convenio. Dicha jornada será de 7:00h a 15:00h con flexibilidad horaria para la entrada, siempre y cuando al final de la jornada se hagan las ocho horas correspondientes.

Sección cuarta. Vacaciones

Artículo 33. Vacaciones

La plantilla tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el anexo correspondiente.

La persona trabajadora deberá realizar 1772 horas anuales, lo que corresponde a 221 días y 4 horas laborales.

Las vacaciones corresponden a 22 días laborables, 2 días por festividad local y el resto de los días según el año, hasta cubrir las 1772 horas trabajadas.

Las licencias retribuidas y los procesos de incapacidad temporal inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

1. La dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- a) Una vez excluido el período del número anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.
- b) Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará a la persona trabajadora de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.
- c) El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

2. El comité de empresa o delegados/as de personal, conjuntamente con la dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno, debiendo ser oído el delegado/a sindical, si lo hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

- a) Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.
- b) Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- c) La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de las personas trabajadoras. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad y a la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad para el ejercicio siguiente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que la persona trabajadora conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, al comienzo de su disfrute.

4. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que la persona trabajadora cause baja en el transcurso de un año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas, eventuales y temporales percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

Las personas trabajadoras que tengan quinto turno, cuando dispongan del descanso de 10 días, tendrán sus vacaciones dentro de estos días.

Capítulo VI Licencias y excedencias

Sección primera. Licencias

Artículo 34. Licencias

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio Propio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- a. Durante quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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. Este permiso se podrá utilizar de manera discontinua por parte de la persona trabajadora, siempre y cuando persista el hecho causante.
- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se ampliarán a cinco días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad y el desplazamiento exija a la persona trabajadora más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal.
 - c.1) Un día por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
 - c.2) Permiso por fallecimiento o enfermedad de familiares ampliado bajo previa consulta y según el protocolo puesto en común entre empresa y comité.
- d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) En caso de nacimiento de hijos/as se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.
- g) Si la persona trabajadora necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe de un máximo de cuarenta horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado. Este permiso se podrá utilizar para acompañar al médico a: hijos/as menores de 18 años, hijos/as con discapacidad y a padres o madres dependientes.
- h) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con la de la intervención para el caso de padres, madres, cónyuges e hijos/as. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.
- i) En el caso de cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses, se podrá acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- j) Dos días retribuidos de asuntos propios. Deberá mediar preaviso de un día. Para el personal de fabricación y almacén no podrá coincidir con festivo o víspera de festivo del calendario laboral de Delafruit, siempre que las necesidades de la producción lo permitan.

k) Las mujeres embarazadas podrán acogerse a un permiso retribuido desde la semana 32 si el desarrollo de sus tareas es en planta o desde la semana 36 si el desarrollo de sus tareas es en oficinas. La empresa complementará el salario de las trabajadoras embarazadas hasta el 100% en caso de estar en situación de baja médica hasta la fecha del parto. Asimismo, el personal de oficina podrá ejercer teletrabajo desde la 32.

l) Reserva del puesto de trabajo hasta tres años en caso de violencia de género siempre que haya un proceso judicial acreditado.

m) La empresa complementará el salario de la persona trabajadora hasta el 75% de la base reguladora en los casos de baja por IT desde el primer día. También contempla pagar el 100% a partir del día 61, este incluido, para las bajas por IT.

n) Servicios de guardería in situ y subsidios para atención infantil externa.

Artículo 35. Para estudios

Las personas trabajadoras que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificada en debida forma la asistencia al mismo, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor/a, a los que la persona trabajadora debe concurrir para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 36. Licencias sin sueldo

1. El personal que lleve un mínimo de dos años de servicios en una empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

2. El personal fijo discontinuo que haya consolidado un mínimo de un bienio al servicio de una empresa y que en el año anterior haya trabajado un mínimo de 180 días efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a treinta y le será concedida dentro de los treinta días siguientes, en función de las necesidades del servicio y previa justificación adecuada de las razones de su petición.

En los dos supuestos previstos en este artículo la empresa podrá excluir los períodos de máxima actividad. Ninguna persona trabajadora podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida. La empresa extenderá la baja de la persona trabajadora a la Seguridad Social.

Artículo 37. Antigüedad en licencias

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a las personas trabajadoras que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses dentro del año. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos, el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Sección quinta. Excedencias

Artículo 38. Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias, forzosas o especiales.

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

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La persona trabajadora excedente conserva el derecho preferente al reingreso a su anterior puesto de trabajo, cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Las excedencias previstas en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se regularán conforme a lo allí dispuesto. Pero la reserva de puesto de trabajo en el caso de excedencia del párrafo primero del apartado 3 se extenderá hasta un máximo de veinticuatro meses, con independencia de que se trate o no de familia numerosa.

Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser de hasta dos años.

Forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá a la persona trabajadora en quien concurren las siguientes circunstancias:

a. Haber sido elegido/a o designado/a para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, autonómico, regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de ministros y Órganos competentes del Estado, autonomía, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Especial. En las empresas en que durante dos años consecutivos se reduzca la actividad a menos del 50% de la media de los tres años anteriores se podrá solicitar excedencia especial por un plazo no inferior a 6 meses ni superior a 2 años. La empresa concederá todas las excedencias que se soliciten por esta causa salvo que se demuestre que la denegación obedece a tratarse de puestos de trabajo específicos y necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del proceso productivo durante las campañas. Esta excedencia no se puede considerar forzosa ni tiene sus efectos. La solicitud y la petición de reingreso se hará como en la excedencia voluntaria.

A los efectos de aplicar esta excedencia el volumen de actividad de las empresas se medirá por el número de días de alta de todas las personas trabajadoras fijas discontinuas y eventuales conforme a las vidas laborales de la Seguridad Social.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras estas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, estará de baja en Seguridad Social y no tendrá derecho al percibo del salario. El tiempo transcurrido en tales situaciones no computará a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa y lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para las excedencias por cuidado de hijos/as o familiares respecto a antigüedad y cursos de formación, siempre y cuando se mantenga la legislación actual.

Capítulo VII. Retribuciones

Sección primera. Del salario

Artículo 39. Niveles retributivos

En el anexo de tablas salariales se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales, en cómputo horario, diario, mensual o anual.

Los salarios pactados en este Convenio Propio y en sus anexos se fijan, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y exigible en la actividad y categoría profesional correspondiente.

Artículo 40. Pago del salario.

El pago del salario se abonará el último día laborable del mes y la nómina estará disponible como muy tarde siete días después del abono.

La persona trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta el límite del 90 por 100. El anticipo será cancelado en el momento de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

Para los aumentos de categoría se toma como norma que, si se produce hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias y las primas a la producción se cerrarán, al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social podrá efectuarlo el/la empresario/a en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia, u otra modalidad de pago similar, a través de Entidades de crédito.

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así se realizase, y firma de documentos salariales de pago, se efectuarán en las horas de jornada de trabajo y en el lugar de trabajo.

No se podrán efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestas por la Ley, por pacto o por mandato judicial.

Artículo 41. Pluses de penosidad y peligrosidad

El personal afectado por este Convenio Propio y que preste sus servicios en trabajos que sean declarados por la jurisdicción social pertinente penosos y peligrosos, tendrá derecho a percibir un plus cuya cuantía se fija en los anexos, siempre y cuando no exista reducción de jornada por estos conceptos.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la realización de los trabajos a los que se le reconozca o a los que lo tengan reconocido hasta la fecha por la autoridad laboral o pacto individual, no teniendo, por tanto, el carácter de consolidable ni siquiera «ad personam».

Artículo 42. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje en turno de noche (entre las veintidós y las seis horas) percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus a añadir al importe de la hora normal según las tablas del Convenio del año en curso.

Este plus será el 23% más sobre el precio hora (resultado de dividir el salario anual correspondiente a cada categoría y dividirlo entre las 1.772 horas anuales), conforme a la tabla salarial anual correspondiente aprobada y publicada en el BOE.

Se excluyen de la percepción de este plus las personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para trabajos nocturnos.

Artículo 43. Plus permanencia

Se establece un plus del 1% mensual del salario mes correspondiente a cada categoría conforme a la tabla salarial definitiva correspondiente aprobada y publicada en el BOE, en concepto de permanencia, a contar desde el 1 de enero del 2025 en adelante << ad personam >>.

Artículo 44. Plus personal

Se establece este plus como genérico a cada persona de la plantilla que aparece en su nómina.

Artículo 45. Plus festivo

Se pagará un plus festivo de 50€ por festivo trabajado a las personas trabajadoras que lo trabajen dentro de su calendario laboral, estos festivos serán los establecidos en calendario laboral en la zona de la Selva del Camp (Tarragona), donde se encuentra ubicada la empresa.

Se entiende por festivo trabajado el turno de noche anterior al día festivo y los turnos de mañana y tarde del mismo día festivo.

Artículo 46. Pagas extraordinarias

Toda persona trabajadora tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias que serán prorrateadas en doce mensualidades.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre prorrateado su importe por dozavas partes en relación con el tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros y desde el último pago devengado, para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Sección segunda. Traslados y desplazamientos

Artículo 47. Traslados y desplazamientos

Los traslados y desplazamientos se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 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.

Notificado el traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes.

Artículo 48. Dietas y gastos de viaje

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debidos a la persona trabajadora que, por causa del servicio, se encuentra obligada a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su Centro habitual de trabajo. Se considerará media dieta cuando se pernocta en casa, pero se come fuera y dieta completa cuando se pernocta y se come fuera.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados.

Cuando la persona trabajadora no realice el viaje en vehículos de la empresa tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear. Cuando la persona trabajadora realice el viaje en vehículos propios se le abonará un importe de 0,32€ por Km que incluye la gasolina y los gastos de mantenimiento de éste.

En caso de no disponer de vehículo de empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a servicio privado o alquiler de vehículo para su desplazamiento.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones

Artículo 49. Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Propio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Artículo 50. Clasificación de faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
6. La embriaguez ocasional.
7. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
8. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia, así como la utilización de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.
9. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.

Artículo 51. Clasificación de faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. La falta de preaviso en caso de ausencia, salvo en caso de imposibilidad de realizarlo.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
5. Las distracciones durante las horas de trabajo sean estas de la clase que sean.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La imprudencia en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
9. La ocultación de hechos o faltas que la persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
10. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.
11. La desobediencia o indisciplina a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.
12. La reincidencia en la comisión de 2 o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un periodo de 90 días naturales.

Artículo 52. Clasificación de las faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.
 - b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas trabajadoras.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros/as.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
12. El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para la persona trabajadora que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. La persona trabajadora afectada

podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladada a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme.

13. El acoso moral o psicológico, entendiendo por tal:

- a. El sometimiento de la persona trabajadora acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse al mismo.
- b. El aislamiento de la persona trabajadora de sus compañeros/as, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. En tal caso el caso la persona trabajadora podrá proceder como en el anterior punto 12.

14. Incumplir la normativa de seguridad alimentaria o laboral, o no utilizar los equipos de protección que facilite la empresa.

15. La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en que, en el año anterior al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

Artículo 53. Sanciones

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- b) Despido.

Artículo 54. Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado/a a reclamar ante la Jurisdicción competente. Pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a 6 meses. En caso de que la persona trabajadora impugne la sanción la ejecución podrá diferirse hasta 1 mes después a que adquiera firmeza.

Artículo 55. Prescripción

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. Procedimiento

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras y al/la delegado/a Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a las personas trabajadoras en un plazo no superior a 10 días desde que se decida dicha sanción.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el/la interesado/a tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las

pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor/a, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los/las representantes legales de las personas trabajadoras que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a. La empresa notificará a las personas trabajadoras la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b. En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un/a secretario/a y un/a instructor/a imparciales.

c. El/la instructor/a dará traslado de este escrito al/la interesado/a para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d. Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

5. Cuando la empresa tenga constancia de que se ha podido cometer alguna de las faltas previstas en los apartados 12 y 13 del artículo 52 deberán iniciar una investigación para el esclarecimiento de los hechos y poder imponer las sanciones que procedan. Se informará a la representación de los trabajadores para que colabore en la investigación.

Artículo 57. Infracciones laborales de los/as empresarios/as

Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones legales vigentes.

Capítulo IX. Seguridad y salud

Artículo 58. Norma general

La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La persona trabajadora está obligada a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

Para la previsión de los riesgos las empresas y trabajadores/as harán efectivas las normas sobre seguridad y salud contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

El/la empresario/a está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud al personal que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona trabajadora, para sus compañeros/as o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La persona trabajadora está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el recuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 59. Seguridad en el trabajo

La empresa y el personal se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria. La empresa estará obligada a implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales, para lo que deberán realizar la oportuna evaluación de riesgos y adoptar las medidas preventivas que correspondan.

La organización de la prevención podrá hacerse por alguna de las modalidades que permita la normativa según los supuestos: asunción por el/la empresario/a, designación de una o varias personas trabajadoras, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención ajeno.

La empresa deberá cumplir la normativa sobre locales de trabajo y equipos de trabajo.

En la empresa se designará los/as delegados/as de prevención que correspondan conforme a la normativa vigente y, en su caso, el comité de seguridad y salud.

El/la empresario/a estará obligado a informar y formar suficientemente a sus personas trabajadoras para que quede garantizada la seguridad laboral. Igualmente deberá adoptar las medidas de emergencia que sean precisas en función de la dimensión y actividad de los centros de trabajo.

Artículo 60. Higiene en los locales

La empresa reunirá las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de las personas trabajadoras respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

Artículo 61. Reconocimientos médicos

El/la empresario/a debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de la plantilla a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Propio tendrán una revisión médica general, adecuada al puesto de trabajo y suficiente, al menos una vez al año. Las empresas procurarán que la misma se lleve a efecto dentro de la jornada de trabajo. Las personas trabajadoras solo podrán rechazar la revisión si la normativa lo permite.

Artículo 62. Servicios de higiene

El centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 63. Derecho a cambio de puesto de trabajo

Las mujeres embarazadas o personas que por su situación de salud lo requieran tendrán derecho a cambiar de puesto de trabajo. En el caso de las mujeres embarazadas se cambiará a partir de cuándo se detecte el embarazo o en cuando su labor entrañe peligro para la madre o el feto y se mantendrá su categoría profesional y su sueldo.

Artículo 64. Prendas de trabajo

La empresa facilitará a todas las personas trabajadoras, que su puesto de trabajo así lo requiera, cuatro prendas de trabajo al año, incluido dos pares de botas exceptuando los departamentos que por su función y desgaste requieran más. Se establece una lavandería externa que nos facilitará la ropa necesaria cada semana, lavada y con un código que identificará a cada persona trabajadora.

Las personas trabajadoras verán obligadas a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas de propiedad de la empresa.

En cuanto a los EPI'S de trabajo se proporcionarán los pares necesarios, con el debido control sobre su uso por parte de la empresa (careta facial, guantes, gafas, etc..).

Asimismo, será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas de cabeza y barba, que serán facilitadas gratuitamente por la empresa.

Con independencia de lo que disponga la legislación general sobre la materia, la empresa facilitará al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelado, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Todas las prendas y EPIs que se deterioren serán substituidas.

Artículo 65. Botiquín

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 66. Frío Industrial

En esta materia se estará a lo que disponga la normativa vigente.

Artículo 67. Comedores

En materia de comedores se estará dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 68. Discapacidad

Todas aquellas personas trabajadoras que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá a la persona trabajadora en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional siempre que no sea inferior a la que ostentaba. La empresa cumplirá con la cuota de reserva de puestos para personas trabajadoras discapacitadas en los términos que establezca la normativa aplicable, pudiendo acogerse conforme a tal normativa a las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva.

Artículo 69. Higiene del personal

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado carné de manipulación de productos de alimentación.

De igual forma la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Capítulo X. De la representación de las personas trabajadoras

Artículo 70. Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrá sujetar el empleo de una personas trabajadora a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la empresa si dispone de afiliación a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Si el centro de trabajo posee una plantilla superior a 100 personas trabajadoras existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de estas, previamente, a la Dirección de la empresa o titular del centro.

Artículo 71. De los sindicatos

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

La representación del sindicato será ostentada por un/a delegado/a sindical en aquel centro de trabajo con plantilla que exceda de 150 personas trabajadoras y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 personas trabajadoras.

El/la delegado/a sindical deberá ser persona trabajadora en activo de la empresa y designando de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente, no deberá ser miembro del comité y tendrá derecho al mismo crédito sindical que los/las miembros del comité.

Artículo 72. Funciones del/a delegado/a sindical

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los/as afiliados/as de este en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su centro sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y

derechos reconocidos por la Ley y este Convenio colectivo a los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal.

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

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

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

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

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

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

8. Los/as delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

Artículo 73. Cuota sindical

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 86, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del interesado/a, durante los períodos de un año.

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

Artículo 74. Acumulación de horas

Los/as delegados/as de personal y miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes de este, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno/a correspondan, a favor de una persona trabajadora de su propia central sindical. Se podrá establecer un banco de horas.

Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando a la Dirección de la empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Las horas de formación sindical fuera de la empresa se contabilizarán como horas de formación en horario laboral, debiéndose ser justificadas mediante justificante del sindicato al que se acuda a dicha formación.

Cuando en uso del crédito de horas sindicales vayan a ausentarse simultáneamente la mitad o más de los/as representantes de las personas trabajadoras habrá que avisar a la empresa con un mínimo de cinco días naturales de antelación, salvo causa justificada que lo impida.

Artículo 75. Prácticas antisindicales

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

Artículo 76. Referencia a normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo XI. Igualdad de oportunidades y prevención del acoso

Artículo 77. Norma general

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no- discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Asimismo, consideran necesario que se establezcan medidas de prevención del acoso. El Convenio hace referencia a la cuestión al regular las faltas y sanciones y en el anexo XI que recoge un modelo de protocolo.

Artículo 78. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de las conservas vegetales, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 79. No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral de esta empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

6. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o

trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Artículo 80. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. La empresa estará obligada a elaborar un plan de igualdad en los casos previstos en la normativa y con el contenido que la normativa determine.
2. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.
3. El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. La empresa facilitará información para la elaboración del diagnóstico.
4. El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. La empresa facilitará información para la elaboración del diagnóstico.
5. El plan de igualdad determinará 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.
6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El plan dispondrá de estrategias para su consecución, sistemas de seguimiento y evaluación anual además de una vigencia no superior a 4 años para poder corregir o incluir medidas que con el paso del tiempo fueran necesarias debido a los cambios legislativos, ampliación o disminución de plantilla, cambio en el funcionamiento interno u otras características que pudieran dejar obsoleto el plan de igualdad.
7. El plan de igualdad incluirá a la totalidad de la empresa.
8. En todo caso se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 81. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos del plan de igualdad podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de 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, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje que favorezca la discriminación. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa 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 aptitudes y capacidades individuales.
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

- c. Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de 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.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.
- k. 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, sexual y por razón de sexo.

Artículo 82. Elaboración y seguimiento del plan de igualdad

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Artículo 83. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación

Se establece la comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Estará integrada por representantes de la parte empresarial y por representantes de los sindicatos firmantes del Convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma sea paritaria en cuanto a género. Los/as representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La Comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Garantizar el principio de no discriminación.
- Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de trasladar a la comisión negociadora recomendaciones de buena conducta.
- Seguimiento del protocolo de acoso, valorando su eficacia y proponiendo las mejoras oportunas a la Comisión negociadora del Convenio colectivo.

A los efectos del contenido de este Convenio Propio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. Catálogo de categorías y niveles salariales

Personal técnico	Responsable Área Técnica	Técnico Titulado	Dirección General
------------------	--------------------------	------------------	-------------------

	21.884,15€	20.917,05€	23.699,37€
	1.3	1.5	1.1
Personal técnico	Responsable de Proyectos, Responsable de Mantenimiento, Responsable de Investigación y Desarrollo, Responsable de Desarrollo de Producto, Responsable de Homologación de Materias Primas	Ingeniero/a de Proyectos, Técnico/a de Mejora, Técnico/a de Desarrollo de Producto, Técnico/a de Proyectos de Investigación y Desarrollo, Técnico/a de Documentación, Técnico/a de Homologación de Materias Primas, Técnico/a Estudios de Vida Útil, Técnico/a Físicoquímico/a, Técnico/a en Evaluación Sensorial de Materia Prima y Recetas, Técnico/a en Seguridad Alimentaria, Técnico/a Medio Ambiente	Coordinador/a General

Personal administrativo	Responsable de Área	Responsable de Sección	Técnico Administrativo Titulado Superior	Técnico Administrativo Titulado Medio	Auxiliar Administrativo
	21.884,15€	21.884,15€	19.925,25€	18.379,63€	17.688,71€
	1.2	1.3	1.7	1.11	1.14
Personal administrativo	Director/a de Calidad, Director/a de desarrollo y negocio, Director/a Financiero/a, Coordinador/a adjunto/a, Director/a de Compras, Director/a de Operaciones, Director/a Técnico/a, Director/a Industrial	Responsable de Comercio Internacional, Responsable de Ventas y Atención al Cliente, Responsable de Marketing, Responsable de Recursos Humanos, Responsable de Logística, Responsable de Seguridad Alimentaria, Responsable de Sistemas, Responsable de Aprovisionamiento	Controller Negocio, Gestor/a Agentes Comerciales, Comercial Captación Nuevos Clientes, Comercial Proyectos de Cliente, Técnico/a Contable, Controller Financiero/a, Controller Internacional y Tesorería, Técnico/a Recursos Humanos, Técnico/a PRL, Abogado/a, Responsable de Categoría de Producto, Técnico/a de Compras, Técnico/a de Mejora Continua, Controller Aprovisionamiento, Responsable TI	Técnico/a de Marketing, Recambista, Cuentas a Cobrar, Cuentas a Pagar, Técnico/a Contabilidad e Impuestos, Administrativo/a de Logística, Técnico/a Depuradora, Técnico/a de Planificación HPP, Técnico/a de Planificación Pouch, Técnico/a Aprovisionamiento, Técnico/a de Transportes, Técnico/a de Sistemas, Programador/a Navision, Desarrollador/a y Diseñador/a Web), Técnico/a de Soporte TI, Administrativo/a Comercial, Técnico/a	Administrativo/a de Producción, soporte mezclas, Administrativo/a de Logística, Administrativo/a de Mantenimiento, Administrativo/a de Garita, Envasador/a I+D, Ayudante/a Técnico/a de Calidad

				Atención al Cliente	
--	--	--	--	---------------------	--

Personal de fabricación

Responsable de área	Especialista de área	Supervisor de Turno	Oficial de Primera	Oficial de Segunda	Operario Fabricación
21.884,15€	20.929,50€	20.917,05€	19.925,25€	18.358,31€	17.688,71€
1.3	1.4	1.5	1.7	1.12	1.14
Responsable HPP, Responsable de Logística, Responsable de Laboratorio, Responsable de Mezclas HPP, cítricos y procesado.	Especialista Empaquetado Pouch, Supervisor/a Pouch, Formador Industrial, Coordinador de envasado pouch, Coordinador Mezclas Pouch, Coordinador Retort, Coordinador Pouch in House	Jefe/a de Línea, Técnico/a de etiquetas, Supervisor/a Mezclas Pouch, Supervisor/a Mezclas HPP, Supervisor/a HPP, Encargado/a de Mantenimiento, Supervisor de Turno Logística, Responsable de Turno Laboratorio, Supervisor de turno Pouch in House,	Oficial/a de Mezclas Pouch, Oficial/a de Mezclas HPP, Maquinista Envasado Pouch, Maquinista Ixapack, Maquinista Envasado HPP, Maquinista Hiperbárica HPP, Maquinista Etiquetadora HPP, Técnico/a de Automatización, Técnico/a de Mantenimiento, Analista Microbiología, Analista Laboratorio, Jefe de Trámex, Oficial Pouch in House, Técnico control a recepción de Materia Prima, , Técnico control a recepción Material Auxiliar	Técnico PNCH Tomamuestras	Operario de final de línea encajado, operario refuerzo envasado

Personal almacén	Especialista carretillero	
	17.688,71€	17.688,71€
	1.13	1.14
Personal almacén	Carretillero/a de Congelador, Carretillero/a de Mezclas Pouch, Carretillero/a de Logística, Carretillero/a de Logística exterior	Controlador/a logístico

Anexo I
Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la partida, será de 1.772 horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo), u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

Anexo II

Indemnización por muerte o invalidez

La empresa afectada por este Convenio Propio y durante toda la vigencia del mismo contratará una póliza de seguros global, en favor de sus trabajadores y trabajadoras, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que, en caso de fallecimiento por muerte natural, sus derechohabientes percibirán la cantidad de 10.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, el importe será de 50.000 euros.

Anexo III

Retribución de las personas trabajadoras de las empresas de trabajo temporal

Las empresas que utilicen personas trabajadoras puestas a disposición por ETT's estarán obligadas a respetar la normativa sobre derechos/obligaciones y cuantía de salarios de tales personas.

Anexo IV

Incremento salarial. Revisión.

- Incremento salarial:

Año 2025: incremento salarial, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2025, de un 3% sobre la tabla salarial definitiva del año 2024.

En el anexo V se recoge la tabla salarial definitiva de 2025.

Año 2026: incremento salarial, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2026, de un 2,75% sobre la tabla salarial definitiva del año 2025.

En el anexo V se recoge la tabla salarial inicial de 2026.

Año 2027: incremento salarial, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2027, de un 3,5% sobre la tabla salarial definitiva del año 2026.

En el anexo V se recoge la tabla salarial inicial de 2027.

Año 2028: incremento salarial, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2028, de un 3,75% sobre la tabla salarial definitiva del año 2027.

En el anexo V se recoge la tabla salarial inicial de 2028.

- Revisión:

2025. Finalizado el año 2025, si el IPC nacional de 2025 excede del 3% se aplicará un incremento adicional del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde 1 de enero de 2026.

2026. Finalizado el año 2026, si el IPC nacional de 2026 excede del 3% se aplicará un incremento adicional del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde 1 de enero de 2027.

2027. Finalizado el año 2027, si el IPC nacional de 2027 excede del 3% se aplicará un incremento adicional del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde 1 de enero de 2028.

2028. Finalizado el año 2028, si el IPC nacional de 2028 excede del 3% se aplicará un incremento adicional del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde 1 de enero de 2029.

Anexo V

Tablas de salarios

A la aplicación de este Convenio se garantizará, en su globalidad, que el salario bruto anual sea, como mínimo, el que cada persona trabajadora venía percibiendo previamente a la aplicación del mismo. Todos los conceptos, pluses y primas tendrán la consideración de no absorbibles ni compensables y serán revalorizables.

Tabla salarial 2025

		Salario año	Salario mes	Hora Extra	Plus penosidad/peligrosidad	Plus Nocturnidad
Nivel	Personal técnico	Euros	Euros	Euros/hora	Euros/hora	Euros/hora
1.3	Responsable Área Técnica	21.884,15€	1.563,15€	16,89€	1,21€	2,84€
1.5	Técnico Titulado	20.917,05€	1.494,15€	15,91€	1,11€	2,72€
1.1	Dirección general	23.699,37€	1.692,81€	18,41€	1,29€	3,08€
Nivel	Personal administrativo					
1.2	Responsable Área	21.884,15€	1.563,15€	16,89€	1,21€	2,84€
1.3	Responsable Sección	21.884,15€	1.563,15€	16,89€	1,21€	2,84€
1.7	Técnico Administrativo Superior	19.925,25€	1.423,23€	15,25€	1,06€	2,60€
1.11	Técnico Administrativo Medio	18.379,63€	1.312,83€	14,44€	1,05€	2,40€
1.14	Auxiliar administrativo	17.688,71€	1.263,48€	14,19€	1,05€	2,30€
Nivel	Personal de fabricación					
1.3	Gerente de área	21.884,15€	1.563,15€	16,89€	1,17€	2,84€
1.4	Especialista de área	20.929,50€	1.494,96€	16,07€	1,11€	2,72€
1.5	Responsable de Turno	20.917,05€	1.494,96€	15,91€	1,11€	2,72€
1.7	Oficial de Primera	19.925,25€	1.423,23€	15,25€	1,06€	2,60€
1.12	Oficial de Segunda	18.358,31€	1.311,31€	14,27€	1,05€	2,40€
1.14	Operario de Fabricación	17.688,71€	1.263,48€	14,19€	1,05€	2,30€
Nivel	Personal de almacén					
1.13	Especialista carretillero	17.688,71€	1.263,48€	14,19€	1,05€	2,30€
1.14	Controlador logístico	17.688,71€	1.263,48€	14,19€	1,05€	2,30€

Tabla salarial 2026

		Salario año	Salario mes	Hora Extra	Plus penosidad/peligrosidad	Plus Nocturnidad
Nivel	Personal técnico	Euros	Euros	Euros/hora	Euros/hora	Euros/hora
1.3	Responsable Área Técnica	22.485,96€	1.606,14€	17,35 €	1,20 €	2,92 €
1.5	Técnico Titulado	21.492,20€	1.535,15€	16,35 €	1,14 €	2,85 €

1.1	Dirección general	24.351,10€	1.739,36€	18,92 €	1,33 €	3,16 €
Nivel	Personal administrativo					
1.2	Responsable Área	22.485,96€	1.606,14€	17,35 €	1,20 €	2,92 €
1.3	Responsable Sección	22.485,96€	1.606,14€	17,35 €	1,20 €	2,92 €
1.7	Técnico Administrativo Superior	20.473,20€	1.462,37€	15,67 €	1,09 €	2,66 €
1.11	Técnico Administrativo Medio	18.884,54€	1.348,90€	14,84 €	1,08 €	2,45 €
1.14	Auxiliar administrativo	18.175,15€	1.298,22€	14,58 €	1,08 €	2,36 €
Nivel	Personal de fabricación					
1.3	Gerente de área	22.485,96€	1.606,14€	17,35 €	1,20 €	2,92 €
1.4	Especialista de área	21.505,06€	1.536,07€	16,51 €	1,15 €	2,85 €
1.5	Responsable de Turno	21.492,20€	1.535,15€	16,35 €	1,14 €	2,85 €
1.7	Oficial de Primera	20.473,20€	1.462,37€	15,67 €	1,09 €	2,66 €
1.12	Oficial de Segunda	18.863,16€	1.347,36€	14,66 €	1,08 €	2,45 €
1.14	Operario de Fabricación	18.175,15€	1.298,22€	14,58 €	1,08 €	2,36 €
Nivel	Personal de almacén					
1.13	Especialista carretillero	18.175,15€	1.298,22€	14,58 €	1,08 €	2,36 €
1.14	Controlador logístico	18.175,15€	1.298,22€	14,58 €	1,08 €	2,36 €

Tabla salarial 2027

		Salario año	Salario mes	Hora Extra	Plus penosidad/peligrosidad	Plus Nocturnidad
Nivel	Personal técnico	Euros	Euros	Euros/hora	Euros/hora	Euros/hora
1.3	Responsable Área Técnica	23.272,98€	1.662,35€	17,96 €	1,24 €	3,02 €
1.5	Técnico Titulado	22.244,43€	1.588,89€	16,92 €	1,18 €	2,89 €
1.1	Dirección general	25.203,39€	1.800,24€	19,58 €	1,37 €	3,27 €
Nivel	Personal administrativo					
1.2	Responsable Área	23.272,98€	1.662,35€	17,96 €	1,24 €	3,02 €
1.3	Responsable Sección	23.272,98€	1.662,35€	17,96 €	1,24 €	3,02 €

1.7	Técnico Administrativo Superior	21.189,76€	1.513,55€	16,22 €	1,13 €	2,75 €
1.11	Técnico Administrativo Medio	19.545,50€	1.396,11€	15,36 €	1,12 €	2,54 €
1.14	Auxiliar administrativo	18.811,28€	1.343,66€	15,09 €	1,12 €	2,44 €
Nivel	Personal de fabricación					
1.3	Gerente de área	23.272,98€	1.662,35€	17,96 €	1,24 €	3,02 €
1.4	Especialista de área	22.257,74€	1.589,84€	17,09 €	1,18 €	2,89 €
1.5	Responsable de Turno	22.244,43€	1.588,89€	16,92 €	1,18 €	2,89 €
1.7	Oficial de Primera	21.189,76€	1.513,55€	16,22 €	1,13 €	2,75 €
1.12	Oficial de Segunda	19.523,37€	1.394,53€	15,18 €	1,12 €	2,53 €
1.14	Operario de Fabricación	18.811,28€	1.343,66€	15,09 €	1,12 €	2,44 €
Nivel	Personal de almacén					
1.13	Especialista carretillero	18.811,28€	1.343,66€	15,09 €	1,12 €	2,44 €
1.14	Controlador logístico	18.811,28€	1.343,66€	15,09 €	1,12 €	2,44 €

Tabla salarial 2028

		Salario año	Salario mes	Hora Extra	Plus penosidad/peligrosidad	Plus Nocturnidad
Nivel	Personal técnico	Euros	Euros	Euros/hora	Euros/hora	Euros/hora
1.3	Responsable Área Técnica	24.145,71€	1.724,69€	18,64 €	1,29 €	3,13 €
1.5	Técnico Titulado	23.078,60€	1.648,47€	17,55 €	1,22 €	3,01 €
1.1	Dirección general	26.148,52€	1.867,75€	20,31 €	1,42 €	3,40 €
Nivel	Personal administrativo					
1.2	Responsable Área	24.145,71€	1.724,69€	18,64 €	1,29 €	3,13 €
1.3	Responsable Sección	24.145,71€	1.724,69€	18,64 €	1,29 €	3,13 €
1.7	Técnico Administrativo Superior	21.984,38€	1.570,31€	16,83 €	1,17 €	2,85 €
1.11	Técnico Administrativo Medio	20.278,46€	1.448,46€	15,93 €	1,16 €	2,63 €
1.14	Auxiliar administrativo	19.516,70€	1.394,05€	15,66 €	1,16 €	2,53 €

Nivel	Personal de fabricación					
1.3	Gerente de área	24.145,71€	1.724,69€	18,64 €	1,29 €	3,13 €
1.4	Especialista de área	23.092,40€	1.649,46€	17,73 €	1,22 €	3,01 €
1.5	Responsable de Turno	23.078,60€	1.648,47€	17,55 €	1,22 €	3,01 €
1.7	Oficial de Primera	21.984,38€	1.570,31€	16,83 €	1,17 €	2,85 €
1.12	Oficial de Segunda	20.255,50€	1.446,82€	15,74 €	1,16 €	2,63 €
1.14	Operario de Fabricación	19.516,70€	1.394,05€	15,66 €	1,16 €	2,53 €
Nivel	Personal de almacén					
1.13	Especialista carretillero	19.516,70€	1.394,05€	15,66 €	1,16 €	2,53 €
1.14	Controlador logístico	19.516,70€	1.394,05€	15,66 €	1,16 €	2,53 €

Anexo VI

Formación

Las personas trabajadoras fijas discontinuas en periodos de no ocupación tendrán los mismos derechos y obligaciones en materia de formación que el resto de las personas trabajadoras. Se exceptuarán los casos en que el trabajador o trabajadora ya esté realizando otro curso de formación y no puedan realizarse a la vez por razón de horarios, o cuando concurra en la persona trabajadora una causa personal grave que le impida realizar el curso.

Debido a las necesidades formativas específicas que tiene el sector de la conserva vegetal se constituyó la comisión paritaria estatal del sector de las conservas vegetales al amparo del derogado RD 395/2007, de 23 de marzo. Las partes harán lo necesario para acogerse a la nueva normativa prevista en el RD 694/2017, de 3 de julio, o a la que en cada momento regule la formación profesional.

Anexo VII

Estructura de la negociación colectiva

Conforme a lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores la negociación sectorial quedará agotada con el presente Convenio propio.

Anexo VIII

Vending

Se acuerda con la empresa que nos facilitará una cuantía económica al comité por el vending que se establece en la empresa. Dicha cuantía estamos a la espera de saberla, pero se establece con la empresa un mínimo de 1.000€/año para comenzar a pasar gastos, quedando establecida la forma de acceder a dicha cantidad y para qué. La cantidad (mínimo 1.000€) estará apartada y gestionada por el departamento de finanzas de la empresa, al cual, cualquier miembro del comité podrá solicitar el abono de facturas presentadas con anterioridad a la persona encargada de la tesorería del comité de empresa y dando su autorización junto con las personas que ejerzan como presidente/a y secretario/a.

Anexo IX

Modelo de protocolo frente al acoso

Seguidamente figura un modelo de protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Se aplicará en las empresas del sector que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, salvo que ya cuenten con protocolo propio o que pacten uno específico con la representación legal de las personas trabajadoras.

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por el Convenio se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un acoso moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, haciendo la empresa lo necesario en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.
3. Definición y conductas constitutivas de acoso.

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un/a superior jerárquico/a o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

4. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no solo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

1. Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

2. Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de las personas trabajadoras o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

2.1. Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

- Identificación de posibles testigos.

- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

2.2. Órgano instructor.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

2.3. Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema. De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

2.4. Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los/as miembros del comité instructor.

2.5. Acciones para adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado si ello resulta factible; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales. En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los/as instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el régimen disciplinario del Convenio colectivo.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

8. Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que se deben trasladar a la negociación colectiva.

Para garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este Convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

- Ámbito de aplicación y vigencia.

Estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo

2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla. Las empresas que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cuenten con protocolos, planes o medidas en esta materia, mantendrán su vigencia, siempre que se ajusten a la legislación aplicable.

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a estas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, así como a las personas becarias o con vinculación en prácticas con esta. El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y también en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Este protocolo tendrá una vigencia máxima de cuatro años y deberá renovarse pasado ese tiempo.

Se seguirá aplicando hasta que haya uno nuevo que lo sustituya.

- Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Principio de respeto a la dignidad personal: Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

- Principio de confidencialidad y secreto: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y solo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente secreto, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.

- Principio de diligencia y celeridad: Todo el procedimiento se debe completar sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

- Contradicción: El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso cometido se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se debe restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

- Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni repercusiones por participar en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

- Comisión de atención a la discriminación y acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- Composición.

La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte.

- Formación.

Será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación ante el acoso por motivos de orientación sexual; identidad y/o expresión de género.

- Incompatibilidades.

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, respecto a cualquiera persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad

o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervengan en el proceso.

- Funciones de la comisión.

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género.
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo que establece este protocolo.
3. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se consideren convenientes.
4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, si aplica, propuesta de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género.
6. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
7. Cualesquiera otras que pudieran derivarse de la naturaleza de sus funciones y de lo que dispone este protocolo.

- Medidas cautelares.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora puede solicitar de manera cautelar la separación de la víctima y de la persona presuntamente acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, etc.) que considere oportunas y proporcionales a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o detrimento en sus condiciones de trabajo, ni una modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quien decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y se debe facilitar que este traslado se realice de la manera más rápida posible.

- Procedimiento de actuación.

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por los medios y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por motivos de orientación sexual; identidad de género; expresión de género.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique discriminación por motivos de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión.

Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con el objetivo de desarrollar medidas destinadas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación.

La comisión emitirá un informe vinculante, después de la realización de las entrevistas o de los medios de prueba que se determinen, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles.

Fase 3. Resolución.

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección. Se pedirá la adopción de medidas correctoras y, si procede, se seguirán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Asimismo, la comisión podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con el consentimiento previo de la persona acosada, se consideren beneficiosas para su recuperación.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia y no constará ninguna referencia en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento.

La Dirección mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

- Medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Primero. Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad de sexo, género o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo. Acceso al Empleo.

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo. Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero. Clasificación y Promoción Profesional.

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; afiliación sindical; condición social o lengua.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, independientemente del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Cuarto. Formación, Sensibilización y Lenguaje.

La empresa, en colaboración con la Representación Legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, planificará una formación dirigida a todo el personal, con los criterios mínimos establecidos en el RD 1026/2024.

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos.

Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGBTfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

- Baños y vestuarios.

Cuando proceda, la empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen.

Sexto. Permisos y Beneficios Sociales.

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, independientemente del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Séptimo. Régimen Disciplinario.

Sujetos al Convenio propio y colectivo estatal de la Industria Conservas vegetales.

- Régimen de faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

- Faltas Leves.

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin ninguna premeditación y que impliquen una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

- Faltas Graves.

La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve. Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:

1. Reitere en el tiempo el hecho punible.
2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
4. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

- Faltas Muy Graves.

Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

El castigo, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI. La promoción de la ideología de odio hacia el colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como hacia sus familiares y personas allegadas.

Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Si estas conductas se llevaran a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuara ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

- Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Todas las faltas mencionadas anteriormente serán puestas en conocimiento de la RLPT.

(Continúa en la siguiente página)

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso discriminatorio

Persona denunciante

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Persona denunciada (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Persona que sufre el acoso, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En, a de de

Fdo

Recibí (Nombre y DNI)

N.º de expediente: