

XII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

2025-2026. Prorrogable.
Actualizado a abril de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

CAPÍTULO I.....	5
Disposiciones generales.....	5
Artículo 1. Ámbito territorial.....	5
Artículo 2.Ámbito personal.....	5
Artículo 3.Ámbito temporal.....	5
Artículo 4.Efectos.....	5
Artículo 5.Denuncia.....	6
Artículo 6.Compensación y absorción.....	7
Artículo 7.Comisión paritaria.....	7
CAPÍTULO II.....	9
Organización del trabajo. Clasificación profesional. Contratación.....	9
Artículo 8.Declaraciones de principio.....	9
Artículo 9.Movilidad geográfica, funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo.....	9
Artículo 10.Clasificación profesional.....	11
Artículo 11.Modalidades de contratación.....	18
Artículo 12.Estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación.....	18
Artículo 13.Período de prueba.....	25
Artículo 14.Promoción interna.....	25
Artículo 15.Preavisos y ceses.....	26
Artículo 16.Excedencias.....	26
CAPÍTULO III.....	30
Condiciones económicas.....	30
Artículo 17.Estructura básica del salario.....	30
Artículo 18.Revisión salarial.....	30
Artículo 19.Retribución en vacaciones.....	31
Artículo 20.Salario base.....	31
Artículo 21.Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables.....	31
Artículo 22.Supresión del concepto de antigüedad (antigüedad consolidada).....	32
Artículo 23.Gratificaciones extraordinarias.....	33
Artículo 24.Reembolso de gastos.....	34
CAPÍTULO IV.....	34
Tiempo de trabajo.....	34
Artículo 25.Jornada laboral.....	34
Artículo 26.Horas extraordinarias.....	37
Artículo 27.Vacaciones.....	38
Artículo 28.Permisos y licencias.....	39
Artículo 29.Calendario laboral.....	43
Artículo 30.Ausencias por enfermedad.....	43
CAPÍTULO V.....	43
Mejoras sociales.....	43
Artículo 31.Nacimiento y cuidado del menor e incapacidad temporal.....	43



Artículo 32.Seguro colectivo por fallecimiento o incapacidad permanente en sus grados de total y absoluta derivada de accidente.....	44
Artículo 33.Jubilación parcial y contrato de relevo.	45
Artículo 34.Ayuda de matrícula.	45
Artículo 35.Premio jubilación.	45
Artículo 36.Ayuda por fallecimiento.	46
Artículo 37.Ayuda para menores con discapacidad.	46
Artículo 38.Prendas de trabajo.	47
Artículo 39.Rotura de Gafas o Lentes Correctoras en el Centro de Trabajo.	48
CAPÍTULO VI.....	48
Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género	48
Artículo 40.Política de prevención de riesgos laborales.....	48
Artículo 41.Obligaciones de las personas trabajadoras.....	50
Artículo 42.Facultad sancionadora.....	51
Artículo 43.Violencia de género.	51
Artículo 44.Derechos fundamentales. Principio de igualdad.	51
Artículo 45.Acoso sexual y acoso por razón de sexo.	52
Artículo 46.Permiso por lactancia.	53
Artículo 47.Protección por maternidad.	54
CAPÍTULO VII.....	54
Derechos sindicales.....	54
Artículo 48.Comité Intercentros.	54
Artículo 49.Personas delegadas de Prevención de Riesgos Laborales.	54
Artículo 50.Crédito horario.	54
Artículo 51.Información regular al representante legal de las personas trabajadoras.	55
CAPÍTULO VIII	56
Régimen disciplinario.....	56
Artículo 52.Faltas.....	56
Artículo 53.Sanciones.....	59
Artículo 54.Prescripción de las faltas.	59
Artículo 55.Procedimiento.	60
Artículo 56.Cancelación del expediente.	61
CAPÍTULO IX.....	61
Inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del ET)	61
Artículo 57.Cláusula de descuelgue.	61
Disposición adicional.Uso de lenguaje inclusivo.....	62
Disposición transitoria.Trabajos peligrosos, penosos, tóxicos.	62
ANEXO I	63
Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.....	63
ANEXO II	67
Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo	67



ANEXO III.....	78
Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.....	78
Primero.Declaración de principios.	79
Segundo.Ámbito de aplicación y vigencia.	82
Tercero.Objetivo del presente protocolo.....	82
Cuarto.Medidas de prevención.....	84
Quinto.Definiciones.	88
Sexto.Órgano instructor.	91
Séptimo.Medidas de prevención del acoso.	92
Octavo.Procedimiento de actuación.	93
Noveno.Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso... 98	
Décimo.Coordinación empresarial.	99
Undécimo.Confidencialidad.	100
Duodécimo.Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.	101
Decimotercero.Vigencia.	102
ANEXO IV	103
Tablas salariales	103



CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo afectará a las empresas cuya actividad principal sea la fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias y se aplicará en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio, todas las personas trabajadoras de las citadas empresas (con independencia de su forma jurídica), con la sola excepción de las personas trabajadoras que define el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio, tendrá una vigencia de dos (2) años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2026, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Con independencia de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el BOE, el presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025, salvo aquellas materias que se acuerde expresamente que entren en vigor con posterioridad.

Artículo 4. Efectos.

4.1 El presente convenio y sus anexos obligan, como ley entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

4.2 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.

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



4.4 Los contratos individuales de trabajo celebrados a partir de la publicación de este convenio no podrán contener disposiciones inferiores al mismo.

4.5 Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del Sexto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 5. Denuncia.

5.1 Forma y condiciones de denuncia del convenio. El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con tres (3) meses como mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, así como los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

5.2 Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un (1) mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince (15) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

5.3 Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce (12) meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior.

5.4 Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente convenio.

Quedarán excluidos de la compensación y absorción antes citadas las cantidades percibidas en virtud de pactos colectivos de empresa, y «ad personam», salvo que en aquéllos se haya acordado o acuerde otra cosa distinta.

Artículo 7. Comisión paritaria.

7.1 Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- d) El desarrollo de funciones de adaptación del convenio durante su vigencia, entendiéndose que dicha facultad queda limitada a funciones de administración del convenio como, por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales. Las facultades de modificación del convenio corresponden a la Comisión Negociadora del mismo.
- e) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen laboral y salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del ET.

7.2 Composición. La Comisión estará integrada por tres (3) personas representantes de la representación empresarial y, otros tres (3) personas representantes de las personas trabajadoras de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en el sector), pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de personal asesor, con voz, pero sin voto.

7.3 Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus personas representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por una tercera persona en alguno de los supuestos contemplados en el apartado 7.1. anterior del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a siete (7) días.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

7.4 Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

7.5 Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, Federación de Industrias y trabajadores agrarios de UGT, avenida de América, número 25, 5.ª planta, 28002 Madrid.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo. Clasificación profesional. Contratación

Artículo 8. Declaraciones de principio.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Se reconocen los derechos de información y participación de los representantes legales de las personas trabajadoras de conformidad a la normativa aplicable en cada momento.

Las empresas de este sector, con el ánimo de favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo, se comprometen a fomentar la contratación del género menos representado, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social. Para ello las empresas, junto con los representantes legales de las personas trabajadoras, podrán elaborar planes de igualdad de género.

Artículo 9. Movilidad geográfica, funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

9.1 Movilidad geográfica. Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

a) Por solicitud de la persona interesada, formulada por escrito.

a.1) Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la dirección de la empresa, ésta carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

b) Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

b.1) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.



c) Por causa de necesidades de la empresa.

c.1) siempre y cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas y/o de producción que lo justifiquen.

d) En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET, salvo la indemnización que corresponda a la persona trabajadora caso de optar por la extinción del contrato y que se fija, en sustitución de la prevista en el citado artículo, en la cantidad equivalente a treinta (30) días de salario por año trabajado con un límite máximo de veintiuna (21) mensualidades de salario.

Realizado el traslado, la persona trabajadora tendrá garantizados todos los derechos económicos que tuviese adquiridos. En materia de horarios y distribución de la jornada se estará al centro de destino.

En concepto de compensación de gastos la persona trabajadora percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de transporte necesario para trasladarse tanto la persona interesada y familiares que convivan con ella o dependan de ella como los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.

9.2 Movilidad funcional. Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET. Ahora bien, si como consecuencia de la aplicación de la movilidad funcional, se realizarán trabajos de superiores funciones por un periodo de seis (6) meses consecutivos en un año u ocho (8) meses discontinuos en dos (2) años la persona trabajadora consolidará la remuneración del puesto ocupado, salvo que se trate de cubrir interinamente el puesto de trabajo de otra persona trabajadora de la plantilla ausente y con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El cambio a funciones de inferior nivel se realizará por el tiempo imprescindible y en todo caso no podrá exceder de dos meses, y deberá comunicarse al comité de empresa o delegados de personal.

9.3 Modificación sustancial de condiciones de trabajo. En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET, salvo la indemnización que corresponda a la persona trabajadora caso de optar por la extinción del contrato y que se fija, en sustitución de la prevista en el citado artículo, en la cantidad equivalente a veinticinco (25) días de salario por año trabajado con un límite máximo de catorce (14) mensualidades.

Artículo 10. Clasificación profesional.

10.1 Organización del trabajo. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio colectivo y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de las personas trabajadoras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

10.2 Criterios generales.

- El concepto de categoría profesional ha sido desterrado por la normativa laboral, que reconoce una clasificación profesional por grupos profesionales.
- La clasificación profesional es el conjunto de grupos y niveles profesionales que existen en una empresa y que son asignados mediante la negociación colectiva.
- Los instrumentos de fijación son el convenio colectivo y el acuerdo entre empresa y RLPT.



- Se podrá producir una polivalencia funcional, es decir, se podrá contratar a una persona trabajadora para la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales de conformidad con lo regulado en el artículo 39 del ET. Si desde el inicio de la relación laboral se asignó a la persona trabajadora a un grupo incorrecto, deberá reconocérsele el que corresponde realmente a las funciones que desarrolla.

10.3 Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones o conocimientos equivalentes y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora o áreas de negocio.

2. Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

3. Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Empresa.

4. Por acuerdo entre la RLPT o la persona trabajadora en caso de que no existiera RLPT y la empresa se asignará a la persona trabajadora un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

5. La clasificación profesional que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, funciones o puestos de trabajo si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad de la empresa de que se trate, centro de trabajo y/o unidad productiva no lo requieren.



10.4 Áreas funcionales. El conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en el sector de fabricación de pastas alimenticias quedan distribuidas en tres áreas funcionales que seguidamente se definen:

– Área Funcional de Servicios Generales, Administración –incluido el personal administrativo del resto de áreas como en el servicio de atención al cliente– y, Gestión. Integrada por aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales de carácter administrativos y actividades específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar trabajos o realizar trabajos auxiliares. Incluye servicios generales como contabilidad, recursos humanos, calidad, informática. También se incluye el personal administrativo de otras áreas como la comercial (servicio de atención al cliente), fabricación o, entre otras, expedición de pedidos. En esta área quedan escritos lo que tradicionalmente se conoce como servicios generales (portería, recepción, telefonista o similares).

– Área Funcional para la actividad comercial y marketing. Agrupa aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales de carácter comercial, con dedicación plena y exclusiva, en actividades específicas de puestos de venta o promoción de productos, así como trabajos auxiliares de los mismos. Se incluye la actividad de marketing.

– Área Funcional de Fabricación. Engloba a las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales relacionados con la producción y actividades auxiliares vinculadas directamente al proceso de fabricación. Se incluyen aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos generales de carácter técnico y actividades específicas de puesto de laboratorio e investigación, desarrollo y mantenimiento.

10.5 Grupos profesionales. A su vez, dentro de cada área se establecen hasta 6 grupos profesionales, determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea.

A tal efecto, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.



- b) La formación, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

10.6 Definición de grupos profesionales.

- Grupo 0: El personal perteneciente a este nivel tiene elevada responsabilidad sobre los resultados de la empresa. La responsabilidad de su gestión afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General. Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.
- Grupo 1: Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica, organiza, dirige y coordina los objetivos estratégicos y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo. Puede coordinar y/o dirigir varios departamentos o plataformas. Participa en la definición de objetivos, establece normas, guías y estrategias para alcanzar dichos objetivos. Toman decisiones complejas que repercuten en los resultados de su unidad, área o negocio. Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.



- Grupo 2: Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, solucionando los problemas que se le plantean. Participan en la definición de objetivos concretos a alcanzar en el departamento o unidad encomendada. Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.
- Grupo 3: Los trabajos realizados por las personas trabajadoras son de ejecución autónoma bajo supervisión y requieren, habitualmente iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional. Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o conocimientos equivalentes y conocimientos específicos relacionados con las tareas que desempeñan.
- Grupo 4: Operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas realizadas requieren formación específica y/o experiencia. Pueden ser ayudados por otras personas trabajadoras. Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o conocimientos equivalentes y específicos relacionados con las tareas que desempeñan.
- Grupo 5: Personal que ejecuta su trabajo bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas por las personas trabajadoras encuadradas bajo este nivel pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas exigen conocimientos profesionales básicos y no necesitan formación específica salvo la de un periodo breve de adaptación. Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente o conocimientos básicos relacionados con las tareas que desempeñan.



10.7 Asignación a los grupos profesionales por ocupaciones. El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente convenio colectivo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres de los puestos de trabajo en el sector de fabricantes de pastas alimenticias, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiendo un criterio meramente enunciativo.

Área: Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente

Administración			Categoría anterior
Grupo	Descripción	Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente	
0	Dirección y Responsables de área.	Dirección general/Gerencia (excluida relación laboral especial Real Decreto 1382/85 o personas miembros del órgano de gobierno de la empresa).	Técnico jefe.
		Dirección corporativa.	Técnico jefe.
		Dirección (financiera, legal, recursos humanos).	Técnico jefe.
I	Mandos y Responsables.	Responsable de área (a modo de ejemplo, administración, controlling, sistemas, contabilidad, facturación, compras) en función de la dimensión de la empresa.	Técnico jefe.
II	Personal Técnico y Especialista.	Personal Técnico RR.HH., contabilidad, administración, financiero, programación, sistemas.	Técnico.
		Personal Técnico de compras.	Técnico.
		Personal Técnico Prevención Riesgos Laborales.	Técnico.
		Controller.	Técnico.
III	Oficialía.	Oficialía administrativa de 1.ª adscrita a servicios generales.	Oficial Administrativo 1.ª
IV	Oficialía de 2.ª	Oficialía administrativa de 2.ª adscrita a servicios generales.	Oficial Administrativo 2.ª
		Ayudante técnico/a/Ayudante técnico/a sanitario.	Ayudante técnico sanitario.
V	Personal operario/resto de personal.	Personal Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.
		Personal de conserjería.	Conserje.
		Telefonista.	Telefonista.

Área: Actividad Comercial y Marketing

Comercial/marketing			Categoría Anterior
Grupo	Descripción	Actividad Comercial y Marketing	
0	Dirección y Responsables de área.	Dirección comercial (nacional/internacional).	Técnico jefe.
		Dirección marketing.	Técnico jefe.
		Director comercial nacional (internacional).	Técnico jefe.
I	Mandos y Responsables.	Responsable comercial/Jefatura territorial/responsable de cuenta/Jefatura de ventas (nacional/internacional).	Técnico jefe.
		Category Manager marketing.	Técnico jefe.
		Responsable Servicio Atención al Cliente (SAC).	Técnico jefe.
		Responsable Trade marketing.	Técnico jefe.
II	Personal Técnico y Especialista.	Brand Manager marketing.	Técnico.
		Personal Gestor de Cuenta/comercial.	Técnico.
		Personal Técnico de Trade marketing.	Técnico.
		Personal Planificador.	Jefe Amin 2.ª
III	Oficialía.	Jefatura de equipo (definir para SAC y para resto).	Técnico.
		Personal Comercial de zona.	Viajante.
IV	Oficialía de 2.ª	Comercial/Personal Administrativo de 1.ª especializado en área comercial/logística/atención al cliente/marketing.	Oficial administrativo 1.ª
		Personal Gestores de cuenta SAC.	Oficial administrativo 2.ª
V	Personal Operario/resto de personal.	Personal Administrativo de 2.ª especializado en área comercial/logística/atención al cliente/marketing.	Oficial administrativo 2.ª
		Personal Auxiliar especializado en área comercial/atención al cliente/marketing.	Auxiliar Administrativo.
		Personal Gestor de punto de venta.	Auxiliar Administrativo.



Área: producción: Pastificio/semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén

Grupo	Descripción	Producción	Categoría Anterior
		Pastificio/semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén	
0	Dirección y Responsables de área.	Dirección de operaciones.	Técnico jefe.
		Dirección Cadena Suministro.	Técnico jefe.
		Dirección industrial (en estructuras grandes o con varias plantas o centros de actividad está por encima de la Jefatura de planta o compagina la actividad).	Técnico jefe.
I	Mandos y Responsables.	Responsable/jefatura de Planta (Plant Manager).	Técnico jefe.
		Responsable/Jefatura de producción/mantenimiento/logística o similares.	Técnico jefe.
		Responsable I+D, calidad y/o producto.	Técnico jefe.
		Responsable de ingeniería.	Técnico jefe.
II	Personal Técnico y Especialista.	Personal Técnico de calidad/de I+D.	Técnico.
		Jefatura de sección Pastificio/envasado/semolería/mantenimiento/almacén/aprovisionamientos/logística (aprovisionamiento, almacén, similares) y similares.	Encargado General.
		Personal de Maestría de Fabricación.	Maestro de Fabricación.
		Personal Ingeniería (reporta al responsable de ingeniería).	Técnico.
		Personal Encargado de sección.	Encargado de Sección.
III	Oficialía.	Oficialía Planificación y Aprovisionamiento.	Oficial de 1.ª
		Oficialía de 1.ª producción/fabricación/envasado/almacén.	Oficial de 1.ª
		Personal de oficio (persona electricista/carpintera/mecánica).	Oficial de 1.ª/Electricista/Mecánico.
		Oficialía/Personal Técnico de Laboratorio.	Ayudante Técnico Sanitario.
IV	Oficialía de 2.ª	Oficialía de 2.ª producción/fabricación/envasado.	Oficial de 2.ª
		Personal Conductor.	Chófer de 2.ª
		auxiliar de laboratorio.	Auxiliar de laboratorio.
		Personal Basculero.	Basculero.
		Persona carretillera.	Oficial de 2.ª
V	Personal Operario/resto de personal.	Personal de almacén.	Mozo de almacén.
		Personal de limpieza.	Personal de limpieza.
		Personal de peonía/Personal de consejería.	Peón.

10.8 Revisión o actualización. Una vez adecuadas las categorías a grupos profesionales en la empresa y siempre que se implante un nuevo sistema, cambio de tecnología, método de producción, etc. antes de adjudicar nuevas tareas, se procederá al estudio para la correcta adecuación al grupo profesional, para ello será utilizada, por acuerdo, prioritariamente la herramienta de valoración de puestos de trabajo acordada entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas que se adecúa a las exigencias del RD 902/2020, de 13 de octubre, y basado en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4. En caso de desacuerdo se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen.

La adecuación a los nuevos grupos profesionales no implicará merma en la retribución actual que viniera percibiendo en la actualidad la persona trabajadora por convenio colectivo.



Artículo 11. Modalidades de contratación.

Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso de la persona trabajadora se realice mediante un contrato de carácter indefinido el periodo de prueba será de seis (6) meses.

Las empresas acudirán en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados indefinidos a todos los efectos.

Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en cuenta la participación de todas las personas trabajadoras en los procesos formativos de la Empresa.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan, en perjuicio de la persona trabajadora, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Los pactos de no competencia postcontractual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

Artículo 12. Estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación.

Todo lo relativo a las modalidades de contratación, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

12.1 Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del ET.

Se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 12 del ET, con un máximo del treinta por cien (30 %) de las horas ordinarias contratadas sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo.

La utilización de las horas complementarias, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

12.2 Contrato de duración determinada. Se estará al artículo 15 del ET o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración máxima de estos contratos, cuando obedezca a circunstancias de la producción, no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las personas trabajadoras acogidos a contratos de duración determinada, suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en que fueron suscritos. De conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

12.3 Contrato de formación en alternancia y contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada. Los contratos formativos, tanto en la modalidad de formación en alternancia como en la prevista para la obtención de la práctica profesional, se regirán por lo establecido en el artículo 11 del ET/o por la norma que lo sustituya, con las siguientes matizaciones:

1) Contrato de formación en alternancia. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida existe la posibilidad de prórroga mediante acuerdo de las partes sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa. No podrá establecerse un período de prueba.

La retribución será del 75 % y del 85 % para el primer y segundo año, respectivamente, del salario del convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso, la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

No podrán realizar las personas contratadas en esta modalidad:

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

2) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada. El periodo de prueba en ningún caso podrá exceder de un mes. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

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



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

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.

La retribución fijada para las personas trabajadoras con contrato para la práctica profesional será del 75 % en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3) Regulación transitoria. Los contratos de trabajo para la formación y los contratos de trabajo en prácticas suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por lo establecido en la disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral.

12.4 Contrato para trabajos fijos discontinuos.

1) Las empresas podrán formalizar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 del ET.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en el sector existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en el sector de fabricantes pastas alimenticias.

Tendrá la consideración de contrato indefinido fijo discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el artículo 16 del ET.

2) El acceso a la fijeza discontinua se producirá por cualquiera de los siguientes modos:

a) Las personas trabajadoras contratados bajo tal modalidad contractual.

b) Las personas trabajadoras eventuales que llevarán asistiendo al trabajo ininterrumpidamente en la misma empresa durante tres años habiendo cotizado en los tres años doscientos setenta días en estos tres años, adquirirán la condición de persona trabajadora fijo discontinua con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.

c) Las personas trabajadoras eventuales o de campaña que presten sus servicios en dos años sucesivos, acrediten, al menos 160 días de cotización en la empresa durante los indicados períodos de tiempo y seguidamente sean contratados de nuevo adquirirán la condición de persona trabajadora fija discontinua con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.

3) Llamamiento. El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:

a) Las empresas elaborarán un censo de personas trabajadoras fijas discontinuas por especialidad del que, para facilitar su conocimiento se dará traslado a la RLPT.

b) El llamamiento del personal se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden de categoría y antigüedad. Al término de cada temporada o campaña se producirá la suspensión de los contratos de los fijos/as discontinuos/as en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.

c) Las personas trabajadoras que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las remuneraciones pendientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de especialidad y categoría de origen.

d) Si la situación de excepcionalidad, a la que se refiere el párrafo anterior, adquiriera la consideración de habitual y permanente será de aplicación lo previsto en el convenio en cuanto a ascensos.

e) Las personas trabajadoras que de acuerdo con los procedimientos previstos en el convenio y en el ET asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior especialidad y categoría, al objeto de no perjudicar la promoción de los/as fijos/as discontinuos/as en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

f) El llamamiento se hará mediante comunicación fehaciente por los nuevos procedimientos tecnológicos siempre que la persona trabajadora disponga de ellos, eligiendo la persona trabajadora dos medios para la comunicación (correo electrónico, SMS, Whatsapp, telegram, etc.) y con un preaviso de 5 días naturales a la fecha de incorporación. Para la efectividad de esta comunicación cada persona trabajadora debe haber fijado un domicilio en España, facilitado un correo electrónico o un teléfono móvil propios y actualizados, y manifestado a la empresa de forma fehaciente por cualquiera de los medios antes indicados al término de cada campaña su intención de incorporación a la siguiente. Asimismo, la persona trabajadora queda obligada a comunicar a la empresa de modo fehaciente cualquier cambio en los datos facilitados para su localización, siendo la única responsable de la no recepción de la notificación del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.

g) La persona trabajadora que, por cualquiera de los medios de comunicación indicados en el apartado anterior, no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento incorporándose a la empresa dentro de los ocho días naturales siguientes a la fecha de notificación, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa. El contrato de trabajo fijo discontinuo quedará extinguido por baja voluntaria en el caso de que la persona trabajadora no se incorporará a su puesto de trabajo en la fecha establecida en el llamamiento, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una causa justificada.

h) Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellas personas trabajadoras que faltaran a la convocatoria por causas debidamente comunicadas y justificadas ante el empresario en tiempo oportuno: enfermedad justificada, permiso por nacimiento de menor, accidente, nacimiento y cuidado del menor o permiso por lactancia. En estos supuestos, la persona trabajadora, una vez finalizada la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya comunicado fehacientemente a la empresa, tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la llamada siguiente que se produzca para personas trabajadoras del mismo grupo profesional conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento establecidos en este artículo.

i) Las personas trabajadoras que acreditasen estar en alta en otra empresa podrán renunciar hasta como máximo una vez cada tres años al llamamiento sin perder su condición de fijo discontinuo en la empresa, siempre que el porcentaje del número de solicitantes no supere el 5% de la plantilla de Fijas/os Discontinuas/os. En el supuesto que lo superase, se adjudicará por orden de petición.

j) La actividad laboral de la persona trabajadora fija discontinua quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

k) La empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

l) Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

4) El personal fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes del personal fijo de plantilla que se cubran por las empresas.

12.5 Igualdad y proporcionalidad de trato.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas y las contratadas temporalmente o por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de suspensión y extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando sean de contenido económico o corresponda en atención a su naturaleza.

Todas las contrataciones se harán bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación de trato en el empleo, económico y de ocupación.

Artículo 13. Período de prueba.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del ET, salvo en materia de duración que se regirá por lo siguiente:

- Contratos indefinidos seis (6) meses con independencia de categoría y funciones.
- Contratos temporales la duración del periodo de prueba será de tres (3) semanas.

Estos periodos serán de trabajo efectivo. La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, suspensión del contrato por nacimiento de menor o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 14. Promoción interna.

El personal de plantilla gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y competencias suficientes para ocupar dicha vacante. En igualdad de condiciones deberá considerarse el desempeño o rendimiento entre los seleccionados.

En igualdad de puntuación final se realizará una discriminación positiva hacia el género menos representado en el grupo profesional/funciones a cubrir.

El Comité de Empresa será informado de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura.

Los puestos técnicos, el personal directivo, los puestos ejecutivos de confianza y las jefaturas de administración de primera serán en todo caso de libre designación por la empresa.

Artículo 15. Preavisos y ceses.

La extinción de los contratos de trabajo se realizará por las causas, en las condiciones y con los efectos establecidos por la ley para cada modalidad contractual.

La persona trabajadora que cese voluntariamente vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo, como mínimo dos (2) meses de preaviso para las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 0, I y II y de un (1) mes para los grupos profesionales III a V, salvo acuerdo distinto entre empresa y persona trabajadora o que acredite la imposibilidad de no poder respetar el mismo en todo o en parte. El mismo plazo de preaviso se respetará para los casos en que la persona trabajadora se sitúe en excedencia voluntaria.

En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al preaviso incumplido.

Si la persona trabajadora lo solicita, le acompañará en la firma del finiquito una persona representante unitaria o sindical, a su elección.

Artículo 16. Excedencias.

16.1 Excedencia voluntaria. La persona trabajadora con una antigüedad de al menos un (1) año tendrá derecho a que se les reconozca la situación de excedencia por plazo no menor de cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años.

Se reconoce a las personas en excedencia voluntaria la reserva de puesto de trabajo, por un plazo máximo de dos (2) años, y siempre que el tiempo de la excedencia no se utilice por la persona trabajadora para prestar servicios en empresas competidoras.

El derecho a la reserva de puesto que aquí se regula no es aplicable al personal directivo, técnico, los puestos ejecutivos de confianza, las jefaturas de primera y segunda, y personal mercantil, incluida la administración de ventas, cuyo personal, de solicitar la excedencia voluntaria, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función/grupo profesional a la suya que haya o se produzcan en la empresa.

Igual derecho de reingreso preferente tendrán las personas trabajadoras en excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, si solicitan por más de dos (2) años.

La persona trabajadora excedente deberá preavisar a la empresa su voluntad de reingresar, con una antelación, mínima de treinta (30) días a la fecha de terminación de la excedencia concedida.

La ausencia de preaviso significará la renuncia definitiva a su derecho de preferente reingreso.

16.2 Excedencia forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público. Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras se encuentren en esta situación, aquellas personas trabajadoras que sea designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

La persona trabajadora excedente forzoso deberá solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. Caso de incumplimiento de esta condición, causará baja definitiva en la empresa.

b) Por funciones sindicales. Las personas trabajadoras que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, si ello le imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.



16.3 Por nacimiento y cuidado del menor.

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres (3) años para atender el cuidado de cada menor, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, el plazo de tres (3) años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción la persona trabajadora podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la empresa en un plazo no superior a siete (7) días laborables desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

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

c) Los sucesivos menores darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

d) Durante el primer período, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. En este sentido, el momento inicial de la «excedencia» con reserva del puesto de trabajo no podrá ser anterior a la fecha en que concluya el descanso por nacimiento y cuidado del menor.

e) Finalizado el primer año de excedencia de la persona trabajadora y hasta la terminación de la misma, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de conformidad con las normas que regulan la excedencia voluntaria, sin perjuicio de que compute a efectos de antigüedad.

f) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en tanto no se oponga a lo establecido en el presente artículo.

16.4 Por cuidado de familiares.

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

La excedencia por esta causa dará derecho a la reserva de puesto de trabajo, y computará a efectos de antigüedad.

La excedencia contemplada en el siguiente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

16.5 En caso de fallecimiento de la persona con la que conviva la persona trabajadora con menores de edad tendrá derecho a una excedencia de un mes, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso establecido al efecto.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 17. Estructura básica del salario.

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

- a) Salario base (artículo 20).
- b) Complementos de puesto de trabajo no consolidables (artículo 21).
- c) Antigüedad consolidada (artículo 22).
- d) Gratificaciones extraordinarias (artículo 23).

Adicionalmente se fijan los siguientes conceptos extra salariales:
Dietas y kilometraje.

Artículo 18. Revisión salarial.

Los incrementos salariales pactados en el siguiente convenio son los siguientes y se aplicarán, junto con sus atrasos, al mes siguiente de su firma con independencia de la fecha de publicación en el BOE:

- Año 2025: Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, las tablas salariales definitivas del año 2024 y demás conceptos económicos previstos en el convenio se incrementarán en una cantidad equivalente al 3%. En el caso de que el incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2025 sea superior al 3%, tanto las tablas salariales como el resto de conceptos económicos se revisarán con efecto 1 de enero de 2025 al alza en dicho exceso con un máximo del 1%.
- Año 2026: Con efectos del 1 de enero de 2026, las tablas salariales y demás conceptos previstos en el convenio vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en un porcentaje equivalente al 2,75%. En el caso de que el incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2026 sea superior al 2,75%, tanto las tablas salariales como el resto de conceptos económicos se revisarán con efecto 1 de enero de 2026 al alza en dicho exceso con un máximo del 0,75%.

Artículo 19. Retribución en vacaciones.

El salario que devengará la persona trabajadora durante el periodo de vacaciones será aquel que venga percibiendo de forma habitual, esto es, salario fijo por todos los conceptos retributivos, incluidas, mejoras voluntarias y pactos de empresa, así como los complementos de puesto de trabajo regulados en convenio colectivo, tales como nocturnidad o complemento de fin de semana percibidos de promedio en los doce últimos meses.

En el cálculo de la retribución de los periodos de vacaciones, quedan excluidos los conceptos retributivos no salariales (como, por ejemplo, «dietas») así como aquellos de devengo superior al mes, tales como comisiones, Bonus anual, paga de beneficios o retribución variable anual.

Artículo 20. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada «categoría profesional del anexo II», en las tablas salariales para la vigencia del convenio colectivo. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio. Engloba, a partir del 1 de enero de 2016, el anterior «plus convenio», devengándose, en su caso, por día natural tal y como es de ver en las tablas salariales.

Se anexa como tabla salarial la vigente para cada año de convenio.

Artículo 21. Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables.

Complementos de puesto de trabajo, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional. Y, por tanto, se mantienen mientras efectivamente concorra dicha circunstancia y/o situación.

Se fijan, al menos los siguientes complementos de puesto de trabajo:

21.1 Trabajo nocturno. Salvo para aquel personal que expresamente sea contratado para trabajar en turno de noche, el personal que trabaje entre las veintidós (22:00) y las seis (06:00) horas percibirá un complemento por hora trabajada dentro de esa franja, equivalente al veinticinco por cien (25%) del salario base, de acuerdo con la siguiente fórmula:

La fórmula para establecer el módulo del plus de nocturnidad para cada una de las horas trabajadas entre las veintidós (22:00) y las seis (6:00) horas, se hallará aplicando la fórmula siguiente: Salario base anual añadiendo a esta cantidad las tres pagas extraordinarias reconocidas por el convenio, y dividiendo por las horas de trabajo pactadas al efecto. Así se obtiene el valor de la hora ordinaria. El veinticinco por cien (25%) del resultado de esta operación será el complemento hora de trabajo nocturno.

No se aplicará este complemento a las personas trabajadoras contratados específicamente para trabajos nocturnos, cuyo salario se haya fijado en atención a ello (serenos, vigilantes y guardas jurados).

21.2 Plus fin de semana. Con efectos del 1 de enero de 2025, el personal que preste servicios de lunes a domingo con descanso intersemanal compensatorio (sea en virtud de acuerdo, sea por haber sido contratado en estas condiciones) percibirá, como mínimo y salvo en aquellas empresas en las que el importe sea superior que se mantendrá, la suma bruta establecida en las tablas salariales para cada año de vigencia de convenio por cada día en que preste efectivamente su trabajo en sábado o domingo. Para el año 2026, dicho importe se incrementará en igual proporción que el convenio colectivo.

Cuando se trabajen tres fines de semana consecutivos, a partir del tercer fin de semana se abonará por cada día efectivamente trabajado en sábado o domingo la suma bruta establecida en las tablas salariales para cada año de vigencia de convenio más el importe fijado en el párrafo anterior. Para el año 2026 dicho importe se incrementará en igual proporción que el convenio colectivo.

Quedan excluidos del percibo de este complemento de plus de fin de semana las personas trabajadoras contratados exclusivamente para trabajar en fin de semana.

Artículo 22. Supresión del concepto de antigüedad (antigüedad consolidada).

El I Convenio colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias suprimió, con efectos de 1.º de enero de 1996 la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de dicha fecha dejó de formar parte de la estructura del salario en todas aquellas empresas que aplicaron el sistema de compensación regulado en el convenio.

Las empresas que no aplicaron el cambio de estructura retributiva vigentes el I y el II Convenio Nacionales, podrán hacerlo durante la vigencia del presente, con sujeción al mismo régimen compensatorio regulado en el artículo 22 del I Convenio, referido al 1.º de enero de 1999.

Esto es: «La supresión del concepto o su equivalente implica el reconocimiento a favor del personal que cuente con una antigüedad mínima de 6 meses al primero de enero de 1999, de un complemento «ad personam». Dicho complemento «ad personam» estará compuesto por la cantidad que tenga acreditada cada persona trabajadora por el concepto de antigüedad más un trienio, siempre y cuando no se hayan alcanzado el tope máximo del 66%, no será absorbible ni compensable y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios más un punto.

Abono de una paga única, y de una sola vez, de importe 100.000 pesetas (hoy 600,00 euros), que se harán efectivas antes del 31 de diciembre de 1999, a todo el personal con una antigüedad mínima de seis meses al primero de enero de 1999, incluido el personal que perciba el 66 %.

Lo establecido en los párrafos precedentes se aplicará también a quienes no acreditando seis meses de antigüedad a primero de enero de 1999 adquieran la condición de fijos con posterioridad, y a partir de ese momento.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece un total de tres (3) gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y Marzo. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días), calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, (que incluye el anterior plus convenio), y complemento «ad personam», incluso conceptos fijos de pactos de empresa.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se harán efectivas antes del 30 de junio y del 15 de diciembre, respectivamente, y la correspondiente a marzo se abonará antes del día 30 de marzo. Por acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras podrán prorratearse en doce (12) pagos iguales coincidiendo con cada nómina.



Devengo: La paga extra de verano se devenga desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio; la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso; y, la de Marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados en los respectivos periodos de devengo.

Artículo 24. Reembolso de gastos.

Cuando por necesidad del servicio alguna persona trabajadora no contratada para la realización de actividades que comportan desplazamientos habituales hubiera de desplazarse del lugar en que habitualmente presta sus servicios, se le reembolsarán los gastos ordinarios que justifique.

Se entienden por gastos ordinarios a reembolsar: el alojamiento en hotel de tres estrellas, los viáticos correspondientes a comidas en categoría equivalente, y el abono de los kilómetros a 0,19 euros. Este último se incrementará en igual proporción que el convenio colectivo siempre que lo haga el importe máximo exento por la legislación fiscal.

El importe, respectivamente para la media dieta (comida o cena) así como para la dieta completa se fija en tablas salariales.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 25. Jornada laboral.

25.1 La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será de mil setecientos cuarenta y ocho (1.748) horas anuales. En todo caso, se trata de jornada máxima, con respeto de inferiores jornadas pactadas.

25.2 Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada continuada disfrutarán de un periodo de descanso de quince (15) minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

25.3 El trabajo en jornada nocturna será el mismo que en jornada diurna, ahora bien, incluyendo como tiempos de trabajo efectivo los periodos de descanso de las jornadas continuadas (15 minutos).



25.4 La jornada de trabajo se distribuirá con carácter general, en horario de lunes a viernes. Ahora bien, se podrán establecer sistemas de trabajo que cubran el fin de semana, ya sea con la introducción de un turno específico para dichos días; ya sea mediante la introducción de correturnos.

En relación con el punto anterior, las empresas que implanten un sistema de trabajo en régimen de correturnos de lunes a domingo, para una o varias secciones, con independencia de la frecuencia de la rotación, garantizarán que el descanso semanal coincida, al menos, 19 semanas al año con sábado y domingo (esto es, 19 fines de semana no consecutivos). No obstante, lo anterior, se respetarán las prácticas o pactos de centro de trabajo respecto de la organización del tiempo de trabajo y fines de semana, así como su número.

Además, se acuerda que cuando se trabaje en turnos de mañana, tarde y noche, roten la totalidad de las personas trabajadoras adscritos a los mismos, salvo imposibilidad por prescripción médica o situaciones análogas.

Ahora bien, todas aquellas personas trabajadoras que acuerden con la empresa su disponibilidad a participar en un sistema de turnos reduciendo el número de fines de semana que coincidan con el descanso semanal a uno al mes salvo el mes que coincida con el mes de vacaciones percibirán la suma anual bruta de establecida en las tablas salariales para cada año de vigencia de convenio pagaderos en un único pago en el mes en el que se alcance el acuerdo. Caso de haberse iniciado el ejercicio percibirán la parte proporcional. Dicho importe se abonará bajo el concepto «plus disponibilidad».

25.5 Sin perjuicio del colectivo de personas trabajadoras que hayan sido contratados con la posibilidad de trabajar en horario de lunes a domingo o, de fines de semana y festivos o, de aquellas personas trabajadoras adscritos al régimen de correturnos; las personas trabajadoras contratados en horario de lunes a viernes podrán trabajar sábados, domingos y/o festivos, cuando voluntariamente y/o por acuerdo así lo decidan, previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras.



25.6 Las personas trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para trabajar en sábado y/o domingo (cuarto turno o correturnos con descanso intersemanal compensatorio), percibirán la suma bruta fijada en el artículo 21.2 anterior por cada día en que preste sus servicios en sábado, domingo.

25.7 En todo caso, será facultad de la Empresa establecer el número y las fechas ciertas en que hará uso de este turno especial, comunicándolo con una antelación mínima de siete (7) días, tanto a la representación sindical como a los propios interesados con un máximo de diez por cien (10%) de jornadas anuales. Todo ello, a los efectos de distribuir irregularmente la jornada.

25.8 Con motivo de la promulgación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el artículo 34 del ET, a partir del pasado 12 de mayo de 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para las personas trabajadoras a tiempo completo. Se acuerda, por tanto, que las empresas fijarán un sistema de registro horario con arreglo a la nueva regulación estableciendo un protocolo de registro de jornadas.

Será válido, como señala la Guía sobre el registro de la jornada publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por la propia persona trabajadora. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

25.9 De mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio de la persona trabajadora ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.



25.10 Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso de la persona trabajadora, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellas personas trabajadoras que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias estructurales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias que, en tanto que necesarias para atender pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de las empresas informará mensualmente a los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La compensación de las horas extraordinarias que necesariamente deban de realizarse se hará, preferentemente, en tiempo de descanso, a razón de dos (2) horas ordinarias por cada hora extraordinaria.

Corresponderá a la persona trabajadora que deba de realizar horas extraordinarias optar entre su compensación en tiempo de descanso, o su retribución a metálico.

Para la compensación económica de las horas extraordinarias se mantendrán los criterios establecidos en cada centro de trabajo, sin que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria pueda ser inferior al ciento veinticinco por cien (125 %) del precio de la hora ordinaria.

Artículo 27. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, de los que veintiún (21) días serán ininterrumpidos y se disfrutarán en periodo coincidente con las vacaciones escolares de la CC.AA. en que la persona trabajadora presta servicios (entre Junio y Septiembre), y los nueve (9) días restantes serán laborables, y a convenir entre las partes, respetando en todo caso la jornada anual pactada, a cuyo efecto se acordarán en cada empresa los calendarios laborales que correspondan, que podrán contemplar, como una de las variadas fórmulas, el trabajo en sábado, dado que la jornada laboral se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes.

Por acuerdos individuales, o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier período.

Se respetarán los pactos existentes en cada empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del. 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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



Artículo 28. Permisos y licencias.

La persona trabajadora, durante la vigencia del presente convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo previsto en los siguientes supuestos:

- a) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, dieciséis (16) días naturales que comenzaran a contar desde el primer día laborable de la persona trabajadora afectada, más el importe que para cada año se fija en tablas salariales.
- b) Cinco (5) días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada por días completos mientras persista el hecho causante. El permiso comenzara a contar desde el primer día laborable de la persona trabajadora afectada.
- c) Tres (3) días laborables por el fallecimiento de la persona con la que conviva del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los apartados b y c, el permiso comenzará a contar desde el primer día laborable del trabajador afectado. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará a cinco (5) días laborables.
- d) Un (1) día natural por asuntos propios. Este día salvo acuerdo entre empresa y persona trabajadora no podrá acumular al periodo anual de disfrute de vacaciones.
- e) Un máximo de veinte (20) horas anuales retribuidas para visitas médicas de la propia persona trabajadora y para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, previo aviso y posterior justificación por los servicios sanitarios de la Seguridad Social.



f) Hasta cuatro (4) días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.



h) En los supuestos por nacimiento de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del ET para la lactancia de un menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, el permiso de lactancia únicamente podrá ser ejercido por uno/a de los progenitores. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los menores podrá agruparse en un período de quince (15) días laborables. Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, una mejor atención a los menores. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por las personas interesadas y debe ser disfrutado de forma continuada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

i) En los casos de nacimientos de menores prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, ambos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario; y todo ello mientras dure la hospitalización del menor.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.



k) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora podrá solicitar el cambio de centro de trabajo o movilidad geográfica para garantizar su protección. El nuevo lugar de trabajo será, preferentemente de la misma categoría profesional o equivalente a la anterior. La empresa deberá garantizar durante seis (6) meses (salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses) la reserva del puesto de trabajo inicial, pasado los citados períodos la trabajadora deberá escoger entre el inicial y el nuevo puesto de trabajo. La empresa ya no estará obligada a la reserva del puesto.

En los supuestos b), c) y f) que anteceden, se disfrutarán tres (3) ó cinco (5) días, atendiendo a las circunstancias del desplazamiento que deba efectuar la persona trabajadora, según sea dentro de la provincia o fuera de ella.

La persona trabajadora con, al menos, un (1) año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco (5) años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona.

trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresario.



Los permisos establecidos en este artículo serán extensibles a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

El resto de los permisos no recogidos en este acuerdo se aplicarán según lo establecido en el ET o, en su caso, en el plan de igualdad y, lo previsto en el RD 5/2023.

Artículo 29. Calendario laboral.

La empresa, salvo acuerdo con la representación legal, publicará anualmente el calendario laboral por secciones y/o áreas de negocio y se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de que se trate.

Artículo 30. Ausencias por enfermedad.

Las personas trabajadoras que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral deberán comunicarlo a la Empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. El incumplimiento del deber de comunicación podrá dar lugar a las correspondientes responsabilidades disciplinarias.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 31. Nacimiento y cuidado del menor e incapacidad temporal.

31.1 Las personas trabajadoras afectadas por este convenio que sufran un accidente de trabajo, o padezcan enfermedad o accidente no laboral que requiera hospitalización, y las personas trabajadoras de baja por causa de nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a percibir el cien por cien (100%) de su salario a jornada ordinaria, sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, ni complemento de nocturnidad salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo, desde el primer día de declararse la situación por nacimiento y cuidado del menor o incapacidad temporal, con el límite máximo de dieciocho (18) mensualidades.



31.2 A las personas trabajadoras de fin de semana, permanentes o rotativos, en caso de accidente de trabajo, se les complementará la prestación de IT computando el complemento retributivo regulado en el artículo 25.6 del presente convenio.

31.3 En los demás casos de incapacidad temporal se complementará hasta el ochenta por cien (80 %) del salario a jornada ordinaria (sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de pagas extraordinarias, ni complemento de nocturnidad, salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo), desde el primero hasta el sexto día; y desde el séptimo día en adelante se complementará hasta el cien por cien (100 %). Si la incapacidad temporal se prolongara por más de treinta días, se complementará hasta el cien por cien (100%), desde el primer día, con efectos retroactivos.

31.4 En todo caso se requiere informe favorable de los servicios médicos.

31.5 La persona trabajadora que estando de baja por maternidad, enfermedad o accidente realice cualquier trabajo o actividad, perderá definitivamente y para siempre el derecho a los complementos a que se refiere este artículo. Sin perjuicio de otras sanciones disciplinarias que pudieran corresponderles.

Artículo 32. Seguro colectivo por fallecimiento o incapacidad permanente en sus grados de total y absoluta derivada de accidente.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo vendrán obligadas a contratar una póliza de seguro colectivo, debidamente actualizada, que cubra las siguientes contingencias:

a) En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, por accidente laboral o no laboral, producido en España o en el extranjero, y con cobertura de 24 horas diarias, una indemnización a favor de la persona por él designada o sus herederos legales, equivalente a 21.089,47 euros desde la fecha de publicación del convenio. A partir del 1 de enero de 2026 el importe será de 21.669,43 euros.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta de la persona trabajadora, por accidente laboral o no laboral, producido en España o en el extranjero, y con cobertura de 24 horas diarias, una indemnización a favor de la propia persona trabajadora, de importe de equivalente a 21.089,47 euros desde la fecha de publicación del convenio. A partir del 1 de enero de 2026 el importe será de 21.669,43 euros.

Coincidiendo con la publicación del presente convenio colectivo y no antes del 1 de enero de 2021 en el caso de incapacidad permanente total se cubrirá con un importe equivalente al 50 por 100 del previsto en los supuestos anteriores.

Las empresas deberán entregar a las personas trabajadoras el certificado de adhesión individual a la póliza de seguro colectivo.

Las empresas se verán obligadas a entregar, a lo largo del primer trimestre del año, copia de la póliza de seguro a las personas trabajadoras. En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que la persona trabajadora hubiese designado o en su defecto, los llamados a sucederle de conformidad a las normas vigentes sobre la materia.

Artículo 33. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y se aplicará por acuerdo de las partes.

Artículo 34. Ayuda de matrícula.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras que efectúen la inscripción de sus menores desde las 16 semanas de su nacimiento en el mes de septiembre y hasta los 22 años (salvo menores con discapacidad, sin límite de edad siempre que estén escolarizados), una ayuda denominada de matrícula en la cuantía que se determine en las tablas salariales para cada año, previa presentación del justificante correspondiente de inscripción en cualquier centro de enseñanza.

Artículo 35. Premio jubilación.

Se reconoce en favor de las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, una ayuda por jubilación para aquellas personas trabajadoras que decidan jubilarse anticipadamente y tengan cumplidos, al menos, los sesenta (60) años de edad en los siguientes términos:

- a) Acreditando un mínimo de diez años al servicio de la empresa, el importe íntegro de una (1) mensualidad de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.
- b) Acreditando un mínimo de veinte años al servicio de la empresa, el importe íntegro de dos (2) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.
- c) Acreditando un mínimo de treinta años o más al servicio de la empresa, el importe íntegro de tres (3) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.
- d) Acreditando un mínimo de cuarenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cuatro (4) mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.
- e) Acreditando un mínimo de cincuenta años al servicio de la empresa, el importe íntegro de cinco mensualidades de salario, con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria.

Artículo 36. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, las empresas afectadas por este convenio abonarán el importe íntegro de dos (2) mensualidades en favor de la persona con la que conviviera, o en su defecto, a sus descendientes. En defecto de ambos, a los ascendientes, y ante la inexistencia de todos ellos, a los hermanos, siempre que se demuestre la convivencia con ellos.

Esta ayuda se entiende sin perjuicio de superiores condiciones que rijan en cada empresa (seguros de vida), que si existen se mantendrán, y compensarán a ésta.

Artículo 37. Ayuda para menores con discapacidad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que tengan algún menor con discapacidad y que no realicen trabajo retribuido alguno por cuenta propia o ajena, percibirán una ayuda mensual por el importe que se determina para cada año en las tablas salariales. Para el percibo de esta ayuda será necesario:



a) Acreditar mediante certificado médico la condición de menor discapacitado, con expresión de la lesión que dé lugar a dicha condición.

b) Que dicha situación se haya reconocido por la Seguridad Social y se disfrute por los beneficios atribuidos a la misma.

La ordenación que resulta del presente artículo no afectará a aquellas personas trabajadoras que en la actualidad vengan percibiendo de la empresa el beneficio por menor o menores discapacitados.

Artículo 38. Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán al personal de las siguientes prendas:

– Personal de reparto: Camisa, chaqueta, pantalón y equipo de lluvia.

– Personal de fabricación: Chaqueta, Pantalón, camisa, gorro y calzado. (Cuando se requiera, batas y/o cofia). El anorak, cuando se requiera, en los términos que se acuerde en cada empresa.

– Personal femenino: La misma que el personal masculino con la opción de solicitar bata en cualquier caso.

– Personal de despacho: Batas.

– Personal de mantenimiento: Chaqueta, Pantalón, camisa, gorro y calzado.

Para el personal de mantenimiento, dada la particularidad del trabajo que realizan, se le dotará de tres equipos de ropa al año. La duración de las prendas de ropa será de dos equipos al año.

La duración de los equipos de lluvia será de dos años. La duración del calzado será de un equipo al año, salvo rotura o deterioro.

Para el personal que lo necesite se le dotará de guantes.



Artículo 39. Rotura de Gafas o Lentes Correctoras en el Centro de Trabajo.

39.1 En aquellos supuestos en que las gafas o lentes correctoras de la visión de una persona trabajadora sufrieran una rotura o daño en el centro de trabajo, como consecuencia de un accidente laboral o de un incidente fortuito directamente relacionado con el desempeño de sus funciones o con las condiciones del puesto de trabajo, y siempre que no medie dolo, culpa grave o negligencia manifiesta por parte de la persona trabajadora, la empresa asumirá el coste de su reparación o, en su caso, de su reposición.

39.2 Para la aplicación de esta medida, la persona trabajadora deberá comunicar el incidente a su superior jerárquico o al departamento correspondiente a la mayor brevedad posible. Asimismo, deberá aportar la documentación justificativa del coste de la reparación o reposición, como un presupuesto o factura, para su previa validación y posterior abono por parte de la empresa.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género

Artículo 40. Política de prevención de riesgos laborales.

Las empresas, en cumplimiento de la legislación actual, establecerán una política sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y Salud laboral en la empresa.

Dicha política contemplará explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Siendo estímulo además de una comunicación eficaz que motive a las personas trabajadoras a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento, como mínimo, de la legislación vigente en esta materia y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva, con el claro objetivo de eliminar o minimizar al máximo los accidentes laborales.

Dicha política de prevención de riesgos laborales deberá estar publicada en el tablón de anuncios de cada una de las empresas, como establece la normativa vigente y ser transmitida a cada persona trabajadora.



Adicionalmente para aquellas personas trabajadoras mayores de 50 años podrán incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata) o el marcador de hierro y ferritina en la sangre (similar al PSA en hombres).

Las empresas garantizarán a su personal de nueva incorporación la realización de un reconocimiento médico inicial al comienzo de la prestación de servicios, que será realizado por especialistas en salud laboral y medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a los protocolos de vigilancia sanitaria específicos, y adecuado a cada puesto de trabajo, dentro de los plazos establecidos en la normativa vigente. Así mismo, se garantizará una revisión médica periódica en los términos establecidos legalmente por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Si en los protocolos médicos aplicables se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico y el empleado se niega a éste, deberá comunicar por escrito a la empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

Asimismo, se garantizará que cada persona trabajadora recibirá, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertados por las empresas en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se puedan constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de cada empresa.

Artículo 41. Obligaciones de las personas trabajadoras.

En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas. Correspondiendo a cada persona trabajadora velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2.º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
- 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- 6.º Cooperar con la empresa y con las personas trabajadoras que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 42. Facultad sancionadora.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el artículo 58 del ET) dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 43. Violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 44. Derechos fundamentales. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes del presente convenio velarán por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.



La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 45. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a las personas afectadas el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.



La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En anexo, para aquellas empresas no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso o no lo hicieran con posterioridad a la publicación del presente convenio se establece un 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.

Artículo 46. Permiso por lactancia.

Las personas trabajadoras que ejerzan este derecho, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, según la disposición legal que lo regula.

Este permiso podrá ser ejercido por ambos progenitores en los términos que establezca la normativa vigente en cada momento.

En los casos de nacimientos de menores prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, ambos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 47. Protección por maternidad.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el protocolo de salud establecido por la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

CAPÍTULO VII**Derechos sindicales****Artículo 48. Comité Intercentros.**

Aquellas empresas que apliquen el presente convenio podrán constituir Comités Intercentros siempre que exista un acuerdo previo al respecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de cada empresa. En dicho acuerdo, de alcanzarse, se establecerán las funciones, competencias, y vigencia del Comité Intercentros a nivel de cada empresa.

Artículo 49. Personas delegadas de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, que no sean personas Delegadas de Personal o personas miembros de los Comités de Empresa, disfrutarán de un crédito horario para la realización de su actividad, de igual número de horas al que disfruten las personas representantes de personal del centro de trabajo al que pertenezcan.

Artículo 50. Crédito horario.

Acumulación de crédito horario. Las partes convienen en acumular las horas sindicales que en cada centro acrediten las personas Delegadas de Personal o personas miembros del Comité de Empresa, en relación con los dos Sindicatos mayoritarios del sector al que pertenezcan, para instituir la figura del persona Delegada Sindical del Sector de Fabricantes de Pastas Alimenticias en el ámbito Nacional.



Las personas Delegadas Sindicales del sector permanecerán en la plantilla de las empresas a las que pertenezcan, que quedarán obligadas a abonarles las retribuciones que correspondan, quedando exentas de prestar servicios siempre y cuando el número total de horas acumuladas cubra el número de horas de exención. Las empresas afectadas podrán contratar personas sustitutas por el tiempo que dure la excedencia especial.

El total de horas no trabajadas por las personas Delegadas Sindicales del Sector en sus respectivas empresas, se reducirán proporcionalmente del crédito resultante de la acumulación por centros de trabajo, procediéndose a la compensación económica entre las empresas afectadas por el convenio.

Las partes convienen que las horas restantes sean acumuladas trimestralmente por cada representante con derecho a ellas.

La cesión de crédito horario a las personas Delegadas Sindicales no personas miembros de los Comités de Empresa podrá acordarse en cada empresa.

La representación social de las personas trabajadoras, para evitar problemas en la planificación de las rutas, se comprometen a preavisar y justificar con una antelación razonable el disfrute de las horas del crédito horario, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

Artículo 51. Información regular al representante legal de las personas trabajadoras.

La Empresa informará, según lo establecido en la Legislación Laboral de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de las conversiones a indefinido de contratos temporales. Asimismo, la empresa dará cumplida información de posibles subcontrataciones de la propia actividad.

Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a las personas trabajadoras, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.



CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 52. Faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas del sector se clasificarán, atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone seguidamente.

52.1 Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) No comunicar, con antelación suficiente cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

c) Más de tres (3) faltas de puntualidad en un (1) mes, o dos (2) cuando el retraso sea superior a quince (15) minutos en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

d) Faltar al trabajo un (1) día al mes sin causa justificada.

e) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes.

f) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, a excepción de los representantes legales de las personas trabajadoras.

g) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas.

52.2 Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Faltar dos (2) días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique o, tres (3) en un periodo de seis (6) meses.

- b) No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceros.
- c) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad o higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, y también para los productos alimentarios producidos; así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- d) La desobediencia al personal de superior jerarquía en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de sus compañeros.
- e) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, productos o locales.
- f) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- g) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
- h) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada.
- i) La simulación de enfermedad o accidente.
- j) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando por él.

52.3 Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez (10) faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de dos (2) meses, o veinte (20) durante cuatro (4) meses.
- b) Faltar al trabajo más de tres (3) días al trabajo, sin causa o motivo que lo justifique en un mes o, cuatro (4) días en un periodo de doce (12) meses.



- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros, como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros, vehículos, productos y materias primas de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.
- h) La competencia desleal.
- i) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos.
- j) El abuso de autoridad, falta de respeto y consideración por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.



n) El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra la persona trabajadora por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

o) El acoso sexual, entendiéndose como tal 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, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de un día de empleo y sueldo.

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

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

Artículo 54. Prescripción de las faltas.

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días, y las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento cabal de su comisión, y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.



Artículo 55. Procedimiento.

Las empresas comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona Delegada Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a las personas trabajadoras.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. En todo caso la notificación de estas se harán 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.

En los supuestos de faltas graves o muy graves, al objeto de esclarecer los hechos la Empresa podrá tramitar un expediente contradictorio en el que serán la persona trabajadora y la representación legal de las personas trabajadoras; el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio de la persona instructora, debiendo concluirse en plazo no superior a seis (6) semanas desde la apertura de las diligencias. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá a prescripción de las faltas.

En el caso de que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de las personas trabajadoras que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellas respecto de los cuales 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:

- La empresa notificará a la persona trabajadora la apertura del expediente, comunicándolo simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa una persona secretaria y una persona instructora imparciales.
- La persona instructora dará traslado de este escrito a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos, y los hechos en que se funde.

Artículo 56. Cancelación del expediente.

Las faltas se cancelarán en el expediente al cumplirse: seis (6) meses para las faltas leves, doce (12) meses para las faltas graves, y dieciocho (18) meses para las faltas muy graves; desde su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplirse la sanción.

CAPÍTULO IX

Inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del ET)

Artículo 57. Cláusula de descuelgue.

La empresa podrá acordar la no aplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En cuanto al procedimiento, previa comunicación a la representación legal se seguirá el previsto en el artículo 82 del ET. Siempre, claro está, iniciando el correspondiente periodo de negociaciones.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio acuerdan, durante todo su período de vigencia, no negociar otros convenios colectivos en ámbitos inferiores al del presente convenio, salvo los de ámbito, claro está.



Disposición adicional. Uso de lenguaje inclusivo.

En el texto del presente convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a la generalidad de la plantilla, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, con el único fin de evitar una redacción compleja y farragosa. Todas las referencias en texto a 'trabajador', 'empleado', 'jefe', 'director' u otros análogos se entenderán referidas indistintamente a hombres y mujeres.

Disposición transitoria. Trabajos peligrosos, penosos, tóxicos.

Premisas generales que se tienen en cuenta a la hora de reconocer los tipos de plus:

Plus de toxicidad: La toxicidad se relaciona con la utilización o manipulación de sustancias que pueden suponer un riesgo excepcional para la salud de la persona trabajadora.

Plus de penosidad: Gratifica la realización del trabajo en circunstancias excepcionales, por cuanto conlleva actividades que suponen un constante esfuerzo y son indudablemente dificultosas.

Plus de peligrosidad: La peligrosidad del puesto de trabajo deriva de la existencia de un riesgo adicional debido a la inseguridad de su desempeño ante un eventual ataque o daño.

Para que las personas trabajadoras puedan percibir complementos salariales por trabajos peligrosos, tóxicos o penosos, a falta de acuerdo entre empresario y personas trabajadoras respecto a la calificación del trabajo como peligroso, tóxico o penoso, declarada por el juez la misma, solo tendrá efectos desde su declaración como tal, por lo que no llevaría aparejado ningún efecto económico retroactivo.

Estos pluses han de calcularse, en su caso, sobre las horas en las que efectivamente se preste servicios en esa situación, pues se trata de un complemento salarial.

ANEXO I

Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

1. Objeto, fundamento y obligatoriedad

En cumplimiento del deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y ante la creciente frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos adversos, las empresas establecerán un protocolo de actuación para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Este protocolo tiene por objeto prever la estructura organizativa y los procedimientos de actuación necesarios para la intervención en emergencias derivadas de dichas situaciones, reflejando el compromiso de la empresa con la protección de su plantilla y la continuidad operativa.

2. Objetivos específicos

Los objetivos de este protocolo son:

- a) Prever la estructura organizativa y la operatividad para la intervención en emergencias por fenómenos adversos de carácter meteorológico.
- b) Especificar los procedimientos de información y alerta al personal trabajador.
- c) Determinar los elementos vulnerables en función del análisis del riesgo y los niveles del mismo, en los distintos términos territoriales donde se ubican los centros de trabajo y delimitar las áreas según posibles requerimientos de intervención.
- d) Desarrollar el catálogo de los medios y recursos disponibles en la empresa, así como los mecanismos para su permanente actualización.

3. Ámbito de aplicación y coordinación

3.1 Ámbito de aplicación.



El presente protocolo se aplicará a las empresas regidas por el convenio colectivo únicamente en caso de no contar con uno propio que regule el cauce de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Se activará, previa identificación por la Dirección de la Empresa, en los siguientes supuestos:

- a) Como consecuencia de las limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- b) Cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o domicilio radique en una zona afectada, como a aquel que deba atravesar una zona de riesgo para desplazarse por motivos laborales.

3.2 Coordinación con otros planes de emergencia.

Este protocolo se integrará y coordinará con los Planes de Autoprotección y Emergencia existentes en cada centro de trabajo, así como con cualquier otro plan de gestión de riesgos, para garantizar una respuesta unificada, coherente y sin contradicciones.

4. Actuaciones preventivas

En cumplimiento del artículo 20 de la Ley 31/1995, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas, comprobando periódicamente su adecuación. El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado para analizar las posibles situaciones de emergencia y organizar las relaciones necesarias con servicios externos y autoridades competentes.

4.1 Información, formación y simulacros.

La empresa tiene la obligación de informar a toda la plantilla sobre la existencia, contenido y procedimientos de este protocolo. Se realizarán sesiones informativas y, con una periodicidad adecuada y, al menos con carácter anual, simulacros que permitan verificar su eficacia, formar a las personas trabajadoras en los procedimientos de actuación y corregir posibles deficiencias.



5. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y los Delegados/as de Prevención, adoptará las siguientes medidas atendiendo a las circunstancias y a las instrucciones de las autoridades competentes:

5.1 Canales de comunicación de emergencia.

La empresa establecerá y comunicará previamente a toda la plantilla los canales oficiales de comunicación de emergencia (ej. SMS, correo electrónico corporativo, aplicación móvil, teléfono de emergencia). Se designará un responsable para difundir alertas, instrucciones y actualizaciones de manera rápida y efectiva.

5.2 Medidas específicas a adoptar.

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del riesgo y las medidas adoptadas.

b) Adoptar medidas y dar instrucciones claras para que las personas trabajadoras puedan actuar de forma segura. Estas medidas podrán incluir, entre otras: (1) La implantación del teletrabajo como medida prioritaria si la naturaleza del puesto y las condiciones técnicas lo permiten. (2) La interrupción temporal de la actividad y, si fuera necesario, el abandono ordenado y seguro del lugar de trabajo, siguiendo los planes de evacuación. (3) La flexibilización de la jornada laboral o la modificación de horarios para evitar los momentos de mayor riesgo.

c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran contactar con su superior jerárquico, ante un peligro grave e inminente, estén en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro, habida cuenta de sus conocimientos y medios técnicos.

5.3 Apoyo psicosocial.

Tras una catástrofe o fenómeno adverso con un impacto significativo, la empresa valorará y facilitará el acceso a medidas de apoyo psicológico o asistencia especializada para las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas, con el fin de mitigar el impacto psicosocial del evento, informando activamente a la plantilla de los recursos disponibles.

6. Obligaciones de las personas trabajadoras y sus personas representantes

Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en este protocolo con arreglo a los principios de la acción preventiva del artículo 15.1 de la Ley 31/1995 y cumplirán con sus obligaciones de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.



ANEXO II

Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo

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 ET contempla de forma específica 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.

En desarrollo de estos principios, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48, recientemente reforzado por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, encomienda a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En consecuencia, las empresas afectadas por este convenio colectivo manifiestan su compromiso de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso y se comprometen a garantizar un entorno laboral seguro, donde se respete la dignidad, la integridad y la igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Para ello, se arbitrarán procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas. La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá activamente a este fin, sensibilizando a las plantillas, informando a la dirección de la empresa de cualquier conducta o comportamiento de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos, y vigilando el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención.

1. Objetivo del presente protocolo



El objetivo principal de este Protocolo es establecer un conjunto de medidas orientadas a prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa, garantizando un entorno laboral libre de conductas que atenten contra la dignidad y la libertad sexual de las personas trabajadoras.

Asimismo, los principios y garantías que rigen este procedimiento servirán como marco de referencia para la gestión de denuncias por otras formas de acoso, como el acoso moral (*mobbing*) u otras conductas discriminatorias no basadas en el sexo, en aquellas empresas que no dispongan de un procedimiento específico para dichas situaciones. En tales casos, el procedimiento se adaptará a la naturaleza de los hechos denunciados.

Con este fin, el Protocolo se articula en torno a dos ejes de actuación fundamentales:

- Medidas Preventivas: El establecimiento de acciones y políticas orientadas a sensibilizar, formar y evitar la aparición de situaciones de acoso o susceptibles de constituirlo.
- Procedimiento de Actuación: La implementación de un procedimiento interno, ágil y confidencial, para dar cauce a las quejas o denuncias que puedan formularse, garantizando una investigación objetiva y la adopción de las medidas que correspondan.

2. Definición y conductas constitutivas de acoso

La empresa se compromete a promover un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, declarando su tolerancia cero frente a estas conductas. A continuación, se definen las distintas modalidades de acoso y las conductas que, a título enunciativo, pueden constituir las, con el fin de facilitar su identificación y erradicación.

2.1 Acoso sexual.

De conformidad con el artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. de la Ley Orgánica 3/2007, y 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.



Esta protección se extiende a las conductas cometidas en el ámbito digital, de acuerdo con la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual (artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral).

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. Debe tenerse en cuenta que, en determinadas circunstancias, un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Conductas de carácter ambiental: Crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.
- Físicas: Contacto físico innecesario, tocamientos, acercamientos excesivos, acorralamiento o agresiones físicas.
- Verbales: Insinuaciones sexuales, proposiciones no deseadas, flirteos ofensivos, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, bromas de contenido sexual, agresiones verbales.
- No verbales: Exhibición de material pornográfico o de contenido sexual, miradas lascivas, gestos obscenos, envío de cartas o mensajes (incluidos correos electrónicos, WhatsApp, etc.) de carácter ofensivo y contenido sexual.
- Conductas de intercambio (chantaje sexual): Proposiciones o conductas realizadas por una persona de la que dependa la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones laborales, o que provengan de cualquier otra persona en el entorno laboral, que impliquen una exigencia de favores sexuales a cambio de consecuencias para el empleo o las condiciones de trabajo.

2.2 Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 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.



2.3 Otro acoso de carácter discriminatorio.

Se considera acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o enfermedad, cuando se produzca dentro del ámbito empresarial con el fin de atentar contra la dignidad de las personas y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo y otras formas de acoso discriminatorio:

- Trato desfavorable a una persona por su embarazo, por disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor o asunción de responsabilidades familiares.
- Medidas organizacionales con fines degradantes basadas en alguna de las causas mencionadas (exclusión, aislamiento, asignación de tareas por debajo de la capacidad profesional).
- Comportamientos que, de forma explícita o implícita, tengan un efecto negativo sobre el empleo o las condiciones de trabajo por alguna de las causas de discriminación.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a roles o estereotipos de género.
- Chistes, burlas o comentarios despectivos relacionados con el sexo, origen, religión, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición personal.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por cualquiera de las circunstancias mencionadas.
- Críticas a la nacionalidad, creencias políticas o religiosas, o vida privada de una persona de forma hostil.
- Conductas vejatorias por razón de convicciones dirigidas a representantes legales o sindicales.

2.4 Acoso laboral, moral o *mobbing*.

Es toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas que pueden constituir acoso laboral:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar sistemáticamente las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna («vaciar de contenido» el puesto) o asignar tareas inútiles, degradantes o que no tengan valor productivo.
- Evaluar el trabajo de manera desigual o sesgada y criticar la actividad de manera despectiva.
- Asignar una carga de trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Cambiar la ubicación de la persona para separarla de sus compañeros/as (aislamiento físico).
- Ignorar la presencia de la persona o no dirigirle la palabra de forma deliberada y continuada (aislamiento social).
- Amenazas y agresiones físicas, verbales o por escrito.
- Gritos, insultos o humillaciones en público o en privado.
- Manipular la reputación personal o profesional a través de rumores, denigración o ridiculización.



2.5 Tipos de acoso según la relación jerárquica.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas implicadas, el acoso puede ser:

- Descendente: El que provoca una persona con un cargo superior jerárquico.
- Ascendente: El que se provoca a una persona con un cargo superior jerárquico.
- Horizontal: El que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

3. Medidas de prevención del acoso

Con el objetivo de prevenir activamente cualquier forma de acoso y fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, se establecen las siguientes medidas preventivas, que serán de obligado cumplimiento para la empresa y de corresponsabilidad para toda la plantilla.

a) Medidas de Difusión y Sensibilización.

1. Declaración de principios y difusión del protocolo: La empresa reafirma su compromiso de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso. Se difundirá el presente protocolo a toda la plantilla, asegurando que una copia del mismo esté siempre a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. Asimismo, se entregará una copia a todas las nuevas incorporaciones.

2. Promoción de un entorno de respeto: Se promoverá activamente un ambiente de trabajo basado en el respeto a la dignidad, la igualdad de trato y oportunidades y el libre desarrollo de la personalidad, inculcando estos valores en toda la organización.

3. Prohibición de conductas contrarias a los principios de igualdad: Se prohíben expresamente las insinuaciones o manifestaciones contrarias a los principios de igualdad y no discriminación, tanto en el lenguaje verbal y escrito como en las comunicaciones digitales y las actitudes. Se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad u otros elementos que contengan una visión sexista, estereotipada o LGTBIfóbica.

4. Comunicación de resoluciones: Se fomentará la comunicación de la resolución de los casos de acoso, respetando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de las personas implicadas, con el fin de visibilizar el compromiso de la empresa con la erradicación de estas conductas.

b) Medidas de Formación e Información.

1. Formación a la plantilla: Se facilitará información y formación periódica a toda la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa, las conductas que no se admiten y el contenido del presente protocolo. Esta formación incidirá en la identificación de las distintas modalidades de acoso y en los canales de denuncia existentes.

2. Formación específica: Se prestará especial atención a la formación del personal con responsabilidades de mando, dotándoles de las herramientas necesarias para prevenir, detectar y gestionar adecuadamente posibles situaciones de acoso en sus equipos.

c) Medidas Organizativas y de Vigilancia.

1. Diagnóstico previo: Se realizará un diagnóstico de la situación real de las personas trabajadoras en la empresa en sus condiciones de trabajo, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, para identificar posibles riesgos psicosociales asociados al acoso.

2. Integración del nuevo personal: Se favorecerá la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento activo no solo en el proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

d) Compromisos Específicos de Actuación.

1. Intervención temprana: Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho equipo para informarle sobre la situación, recordarle las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias de su incumplimiento, y proceder a activar los mecanismos necesarios.

2. Corresponsabilidad: La representación legal de las personas trabajadoras se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida de la que tenga constancia, colaborando activamente en la prevención.

3. Mejora continua: 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 y salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras.

4. Ámbito de aplicación y vigencia

a) Vigencia: El presente protocolo, como anexo al convenio colectivo, mantendrá su vigencia mientras este se encuentre en vigor. No obstante, una vez finalizada la vigencia del convenio, el protocolo permanecerá vigente en todo su contenido durante el periodo de ultraactividad, hasta que sea sustituido por uno nuevo.

b) Revisión y Modificación: El protocolo será objeto de revisión periódica o cuando se produzcan cambios normativos o circunstancias que así lo aconsejen. Cualquier modificación, adición o supresión de su contenido deberá ser negociada y acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

c) Difusión: La empresa se compromete a dar la máxima difusión al presente protocolo entre toda la plantilla. Se entregará una copia del mismo a todas las nuevas incorporaciones en el momento de su contratación y se garantizará que sea accesible para todo el personal en cualquier momento.

5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

5.1 Principio y garantías del procedimiento:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que serán de obligada observancia en todas sus fases:

– Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad: Se protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de todas las personas implicadas, garantizando la preservación de su identidad y datos personales en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos. Todos los intervinientes en el procedimiento tendrán el deber de sigilo.

- Celeridad y agilidad: El procedimiento se tramitará con la máxima celeridad, cumpliendo los plazos establecidos y sin dilaciones indebidas.
- Investigación exhaustiva y objetiva: Se garantizará una investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados, asegurando la objetividad e imparcialidad en todo momento.
- Garantía de audiencia y contradicción: Todas las partes implicadas tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar las alegaciones y pruebas que consideren oportunas para su defensa.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier acto de represalia contra la persona denunciante, testigos o cualquier persona que participe en el procedimiento. Dichos actos serán considerados nulos y darán lugar a las responsabilidades correspondientes.
- Derecho a asesoramiento: Tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho a ser asistidas y acompañadas por un representante legal o sindical de su elección en cualquier fase del procedimiento.

5.2 Presentación de la Denuncia.

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una denuncia por escrito dirigida al órgano o persona designada, p. ej., Departamento de Recursos Humanos o la Comisión Instructora.

La denuncia deberá contener, como mínimo:

- a) Identificación de la persona denunciante y del puesto que ocupa.
- b) Identificación de la persona denunciada y del puesto que ocupa.
- c) Una descripción detallada y cronológica de los hechos presuntamente constitutivos de acoso.
- d) Fecha y lugar aproximado de los hechos.
- e) Identificación de posibles testigos u otras personas conocedoras de los hechos.
- f) Copia de cualquier prueba documental de que se disponga.



5.3 Órgano Instructor.

Recibida la denuncia, se constituirá un Órgano Instructor (o Comisión Instructora) compuesto por un representante de la Dirección de la empresa y un representante de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Los miembros de este órgano deberán contar con formación específica en materia de igualdad, prevención y gestión de situaciones de acoso. No podrán formar parte del mismo personas que tengan una relación de dependencia directa, parentesco o amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes implicadas.

5.4 Procedimiento Abreviado (Opcional).

1. Con el consentimiento expreso y por escrito de la persona denunciante, el Órgano Instructor podrá iniciar un procedimiento abreviado con el objetivo de encontrar una solución ágil y consensuada.
2. Este procedimiento consistirá en la mediación entre las partes para clarificar los hechos y alcanzar un acuerdo que ponga fin a la conducta denunciada.
3. El procedimiento abreviado deberá resolverse en un plazo máximo de diez (10) días hábiles desde su inicio.
4. Si no se alcanza un acuerdo o la persona denunciante no queda satisfecha con la solución, se dará por finalizada esta vía y se iniciará de oficio el procedimiento formal.

5.5 Procedimiento Formal.

1. El procedimiento formal se iniciará de oficio si el procedimiento abreviado no prospera o si la persona denunciante así lo solicita desde el inicio. El plazo máximo para su resolución será de treinta (30) días hábiles desde la recepción de la denuncia.

2. El Órgano Instructor llevará a cabo una investigación exhaustiva, que incluirá, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Entrevista con la persona denunciante.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Entrevistas con los testigos propuestos por las partes o cualquier otra persona que se considere relevante.
- Análisis de toda la prueba documental aportada.

3. Durante la investigación, el Órgano Instructor podrá proponer a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares para garantizar la protección de la persona denunciante y el correcto desarrollo del procedimiento. Estas medidas podrán incluir, entre otras, la separación temporal de los espacios de trabajo de las personas implicadas, sin que ello suponga modificación de sus condiciones laborales ni prejuzgue el resultado final.

4. Finalizada la investigación, el Órgano Instructor emitirá un informe de conclusiones en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. Dicho informe deberá ser motivado y determinará si los hechos han quedado acreditados y si constituyen una conducta de acoso, así como una propuesta de medidas a adoptar.

5. El informe se elevará a la Dirección de la empresa, que resolverá en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, adoptando las medidas que correspondan, que podrán ser:

- La imposición de las sanciones disciplinarias que procedan si se ha acreditado la existencia de acoso.
- La adopción de medidas correctoras para solucionar el conflicto y prevenir su repetición.
- El archivo del expediente si no se han podido acreditar los hechos.

6. La resolución final será notificada por escrito a la persona denunciante, a la denunciada y a la RLPT, respetando siempre la máxima confidencialidad.

ANEXO III

Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo estatal para el sector de pastas alimenticias en representación de la parte empresarial y social legitimadas para la negociación del convenio colectivo sectorial,

MANIFIESTAN

I. Que, en desarrollo de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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. Su objeto es desarrollar y garantizar los derechos de estas personas, erradicando las situaciones de discriminación para asegurar el libre desarrollo de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

II. Que el artículo 15.1 de la referida Ley 4/2023 establece la obligación para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra dichas personas.

III. Que el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, desarrolla lo dispuesto en el citado artículo 15 y atribuye a los interlocutores sociales el deber de negociar, a través de la negociación colectiva, medidas relativas a:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo.
- Clasificación y promoción profesional.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos y beneficios sociales.
- Régimen disciplinario.



IV. Que, en cumplimiento de la normativa citada y reconociéndose mutua legitimación y capacidad suficiente, las partes han mantenido las negociaciones oportunas para dotar al sector de un marco regulador en esta materia, las partes, ACUERDAN aprobar el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, en los términos que seguidamente se desarrollan para incorporarlos al Convenio Colectivo Estatal para el sector de pastas alimenticias:

Primero. Declaración de 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.

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta ley supuso un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución Española.



Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.



El presente protocolo tiene como objetivo establecer un marco de actuación para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI en el sector de la Pastas Alimenticias. Este protocolo se enmarca en el compromiso de las empresas del sector con la igualdad de trato y la no discriminación, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

De acuerdo con estos principios, la patronal y la representación legal de las personas trabajadoras 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 y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



Segundo. Ámbito de aplicación y vigencia.

Este protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en el sector de la Pastas Alimenticias, incluidas en el ámbito personal y funcional del convenio colectivo, incluyendo personal directivo, empleados/as, colaboradores/as y cualquier otra persona que preste servicios en la empresa, ya sea de forma permanente o temporal.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente el presente protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

Tercero. Objetivo del presente protocolo.

El presente protocolo de actuación para la atención y prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en el sector de la Pastas Alimenticias, así como dar cumplimiento a lo establecido en 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 y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.



A tal efecto, con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, las partes firmantes consideran como 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 discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario.
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, discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, por parte de alguna persona trabajadora.

Objetivos por alcanzar con el presente protocolo:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en todos los ámbitos de la empresa.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.
- e) A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

- a. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- b. Implementar medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario.

Cuarto. Medidas de prevención.

En la convicción de que la cultura y valores del sector de pastas alimenticias estatal están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran las empresas, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras del sector.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 (en relación con el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) se establece lo siguiente:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos».

Esta normativa se ha visto implementada con el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS):

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital».

Del mismo modo, según el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero (Ley Trans), las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.



En este sector consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa. Por ello, existe el compromiso a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. También existe el compromiso a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, las empresas deben restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.



– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Esto supone garantizar que:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
2. Las personas trabajadoras del sector de la Pastas Alimenticias estatal tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
3. Se asignarán los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran el sector, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.
4. Se desarrollará un procedimiento de prevención en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.



Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

5. Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

Quinto. Definiciones.

- Discriminación directa: Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.



- Discriminación indirecta: Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Discriminación múltiple e interseccional: Hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- Discriminación por asociación: Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.
- Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso discriminatorio: Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.



- **Victimización secundaria:** Se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.
- **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Intersexualidad:** Término que se aplica a las personas cuyo sexo biológico no puede ser clasificado claramente como hombre o mujer, por tener atributos biológicos de ambos sexos o carecer de algunos de los atributos considerados necesarios para ser definidas como de uno u otro sexo. Se trata de una realidad escasamente conocida y tratada en la realidad española, pero que merece una atención específica por sus propias particularidades y por representar una dificultosa y constante búsqueda de la verdadera identidad.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



- Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Sexto. Órgano instructor.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la comisión instructora (en adelante CI) intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal, y se constituirá una Comisión por cada denuncia interpuesta, estando compuesta la misma por dos personas designadas por la empresa y dos personas designadas por la RLPT. Entre estas cuatro personas y por mayoría, se elegirán dos representantes, designados como instructoras, una por la parte empresarial y otra social, que realizarán las funciones de llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.

Cualquiera de los miembros de la comisión instructora podrá ir acompañado de un asesor o asesora externo, informando previamente de su asistencia.

La representación sindical en la comisión instructora será rotativa en cada expediente (instrucción) entre los sindicatos existentes en cada empresa donde exista RLPT. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato distinto al que le correspondiera por turno, con lo que para el siguiente caso continuaría la rotación anterior.

En ningún caso podrá ser miembro integrante de la comisión instructora las personas relacionadas con el denunciante o el denunciado, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de cualquiera de ellos y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.

Para que la comisión instructora esté válidamente constituida será necesario que concurren todos sus miembros. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de los miembros.

Séptimo. 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. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- 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.
- Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- 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.
- Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.
- Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicha área/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 representación legal de las personas trabajadoras se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

Octavo. Procedimiento de actuación.

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se pudieran producir en las empresas del sector, se llevará a cabo dos procedimientos subsidiarios. Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes mediante un procedimiento informal. En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el procedimiento formal para poner fin a la situación de acoso indeseada. Los gastos originados por la Instrucción serán a cargo de la empresa.

En cualquiera de los trámites de ambos procedimientos, cualquiera de las personas intervinientes (denunciante, persona denunciada, o testigos) podrá estar asistido/a por la RLPT, persona de confianza, previa indicación a la empresa con una antelación de dos días. Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.



- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

No obstante, lo anterior:

- 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.
- 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 en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.
- 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.

A continuación, pasamos a exponer el desarrollo de cada una de dichas intervenciones.

1. Denuncia: cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos (en adelante, «RRHH») de las empresas del sector de la Pastas Alimenticias, o departamento que asuma dichas funciones, bien directamente o a través de la representación legal de las personas trabajadoras, la cual dará traslado inmediatamente a la comisión instructora. En caso de que se presente directamente a RRHH, estos lo comunicarán también, con carácter inmediato, a la RLPT quienes, a su vez, deberán dirigirlo a la comisión instructora.



Dicha denuncia deberá formularse por escrito e incluirá:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, la comisión instructora deberá solicitar el consentimiento expreso de la presunta víctima para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones, dado que existen otras vías formales para este tipo de denuncias anónimas.

2. Entrevista: a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia, la comisión instructora mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas.

3. Intervención: la comisión instructora intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas y podrá proponer algún tipo de medida cautelar, mientras se desarrolla la investigación.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

4. Acta: la comisión instructora redactará un acta, en el plazo máximo de cinco días a contar desde que se realice la última entrevista, en la que manifestará lo siguiente:



- Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso, procediendo al archivo de las actuaciones.
- La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, proponiendo, a la Dirección de la Empresa, las medidas que se estimen oportunas.
- La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la empresa.

5. Instrucción: tras contrastar ambas versiones, la comisión instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la comisión instructora seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado 1 anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La comisión instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.



La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de quince días laborables, ampliable por acuerdo expreso de la comisión instructora por plazo de otros diez días laborables más en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

6. Informe: la comisión instructora elaborará, en el plazo máximo de diez días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

- El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.
- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones de la comisión instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:
 - El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
 - Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

7. Resolución: siguiendo lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, este informe debe contener expresamente su resolución vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Si se propusiese a la dirección de la empresa la adopción de medidas disciplinarias, esta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la comisión instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

El informe se remitirá, en un plazo máximo de cinco días laborables a la dirección de las empresas del sector, que la trasladará a las partes implicadas, y a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo o provincia de las partes, cuando ésta haya conocido del proceso, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la Dirección de las empresas, por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.

Noveno. 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 del trabajador/a acosado/a, 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.

Décimo. Coordinación empresarial.

Para aquellos casos en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del sector, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de una empresa del sector, pero sí la persona denunciada: de acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la dirección de la empresa donde sucedan los hechos, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.



b) Persona denunciante es trabajadora de la empresa del sector, pero no la persona denunciada: la denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

A través de la dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

Undécimo. Confidencialidad.

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.



Desde el inicio, el expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

Duodécimo. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de las empresas, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Decimotercero. Vigencia.

El periodo de vigencia del presente protocolo será el mismo que tenga el convenio colectivo al que se adhiere.



ANEXO IV

Tablas salariales

Área: Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente)

Administración			Salario Inicial Regul. Ant. Convenio - 3,60 %	Mensual - Euros	2025 - 3 %	Mensual - Euros	2026 - 2,75 %	Mensual - Euros
Grupo	Descripción	Servicios corporativos, administración (incluido personal administrativo otras áreas y Servicio atención al cliente)						
0	Dirección y Responsables de área	Dirección general / Gerencia (excluida relación laboral especial RD 1382/85 o personas miembros del órgano de gobierno de la empresa)	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Dirección Corporativa	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Dirección (financiera, legal, recursos humanos).	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
I	Mandos y Responsables	Responsable de área (a modo de ejemplo, administración, <i>controlling</i> , sistemas, contabilidad, facturación, compras) en función de la dimensión de la empresa.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
II	Personal Técnico y Especialista	Personal Técnico RR.HH., contabilidad, administración, financiero, programación, sistemas.	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Personal Técnico de compras.	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Personal Técnico Prevención Riesgos Laborales.	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Controller.	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
III	Oficialía	Oficialía administrativa de 1.ª adscrita a servicios generales.	27.532,28	1.835,49	28.358,25	1.890,55	29.138,10	1.942,54
IV	Oficialía de 2.ª	Oficialía administrativa de 2.ª adscrita a servicios generales / personal técnico helpdesk.	23.896,32	1.593,09	24.613,21	1.640,88	25.290,08	1.686,01
		Personal Ayudante técnico sanitario.	24.644,50	1.642,97	25.383,84	1.692,26	26.081,89	1.738,79
V	Personal Operario/resto de personal	Personal Auxiliar administrativo.	20.601,57	1.373,44	21.219,62	1.414,64	21.803,16	1.453,54
		Personal de Conserjería.	21.595,32	1.439,69	22.243,18	1.482,88	22.854,86	1.523,66
		Telefonista.	20.601,57	1.373,44	21.219,62	1.414,64	21.803,16	1.453,54

Área: Actividad Comercial y Marketing

Comercial/marketing			Salario Inicial Regul. Ant. Convenio - 3,60 %	Mensual - Euros	2025 - 3 %	Mensual - Euros	2026 - 2,75 %	Mensual - Euros
Grupo	Descripción	Actividad Comercial y Marketing						
0	Dirección y Responsables de área	Dirección Comercial (nacional/internacional).	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Dirección Marketing	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Dirección comercial nacional (internacional)	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
I	Mandos y Responsables	Responsable comercial /Jefatura territorial / responsable de cuenta / Jefatura de ventas (nacional / internacional).	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Category Manager marketing.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Responsable Servicio Atención al Cliente (SAC).	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
II	Personal Técnico y Especialista	Responsable Trade marketing.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Brand Manager marketing.	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Personal Gestor de Cuenta / comercial.	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Personal Técnico de Trade marketing.	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Personal Planificador.	30.753,56	2.050,24	31.676,16	2.111,74	32.547,26	2.169,82
III	Oficialía	Jefatura de equipo (definir para SAC y para resto).	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Regional Account Manager.	23.892,96	1.592,86	24.609,75	1.640,65	25.286,51	1.685,77
IV	Oficialía de 2.ª	Personal Comercial / Personal Administrativo de 1.ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing.	27.532,28	1.835,49	28.358,25	1.890,55	29.138,10	1.942,54
		Personal Gestor de cuenta SAC.	23.892,96	1.592,86	24.609,75	1.640,65	25.286,51	1.685,77
V	Personal Operario/resto de personal	Personal Administrativo de 2.ª especializado en área comercial / logística / atención al cliente / marketing.	23.892,96	1.592,86	24.609,75	1.640,65	25.286,51	1.685,77
		Personal Auxiliar especializado en área comercial / atención al cliente / marketing.	20.601,57	1.373,44	21.219,62	1.414,64	21.803,16	1.453,54
		Personal Gestor de punto de venta.	20.601,57	1.373,44	21.219,62	1.414,64	21.803,16	1.453,54



Área: producción: Pastificio / semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén

Producción			Salario Inicial Regul. Ant. Convenio - 3,60 %	Mensual - Euros	2025 - 3 %	Mensual - Euros	2026 - 2,75 %	Mensual - Euros
Grupo	Descripción	Pastificio / semolería, Envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén						
0	Dirección y Responsables de área	Dirección de operaciones.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Dirección Cadena Suministro.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Dirección industrial (en estructuras grandes o con varias plantas o centros de actividad está por encima de la jefatura de planta o compagina la actividad)	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
I	Mandos y Responsables	Responsable/jefatura de Planta (Plant Manager).	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Responsable/Jefatura de producción / mantenimiento / logística o similares.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Responsable I+D, calidad y/o producto.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
		Responsable de ingeniería.	42.673,36	2.844,89	43.953,56	2.930,24	45.162,28	3.010,82
II	Personal Técnico y Especialista	Personal Técnico de calidad / de I+D	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Jefatura de sección Pastificio / envasado / semolería / mantenimiento / almacén / aprovisionamientos / logística (aprovisionamiento, almacén, similares) y similares. Incluye al personal de maestría de fabricación cuando tiene equipo a su cargo.	38.515,72	2.567,71	39.671,20	2.644,75	40.762,15	2.717,48
		Personal de maestría de Fabricación.	30.753,56	2.050,24	31.676,16	2.111,74	32.547,26	2.169,82
		Personal Ingeniería (reporta al responsable de ingeniería).	33.317,77	2.221,18	34.317,30	2.287,82	35.261,03	2.350,74
		Personal Encargado de sección.	28.641,45	1.909,43	29.500,70	1.966,71	30.311,97	2.020,80
III	Oficialía	Oficialía Planificación y Aprovisionamiento.	26.027,03	1.735,14	26.807,85	1.787,19	27.545,06	1.836,34
		Oficialía de 1.ª producción / fabricación / envasado / almacén.	26.027,03	1.735,14	26.807,85	1.787,19	27.545,06	1.836,34
		Personal de oficina (persona electricista / carpintera / mecánica).	26.027,03	1.735,14	26.807,85	1.787,19	27.545,06	1.836,34
		Oficialía / Personal Técnico de Laboratorio.	24.644,50	1.642,97	25.383,84	1.692,26	26.081,89	1.738,79
IV	Oficialía de 2.ª	Oficialía de 2.ª producción / fabricación / envasado / almacén.	22.999,64	1.533,31	23.689,62	1.579,31	24.341,09	1.622,74
		Personal Conductor.	22.999,64	1.533,31	23.689,62	1.579,31	24.341,09	1.622,74
		Auxiliar de laboratorio.	20.601,57	1.373,44	21.219,62	1.414,64	21.803,16	1.453,54
		Personal Basculero.	21.595,32	1.439,69	22.243,18	1.482,88	22.854,86	1.523,66
		Persona carretillera.	22.999,64	1.533,31	23.689,62	1.579,31	24.341,09	1.622,74
V	Personal Operario/ resto de personal	Personal de almacén.	21.002,54	1.400,17	21.632,61	1.442,17	22.227,51	1.481,83
		Personal Ayudante	21.787,12	1.452,47	22.440,73	1.496,05	23.057,85	1.537,19
		Personal de limpieza.	19.268,14	1.284,54	19.846,18	1.323,08	20.391,95	1.359,46
		Personal de peonía / Personal de consejería.	21.002,54	1.400,17	21.632,61	1.442,17	22.227,51	1.481,83

Otros conceptos:

Concepto	Inicial Regul. Ant. Convenio	2025	2026
	3,60%	3,00%	2,75%
Plus sábados-domingos, con pror. Vaca.	84,61	87,15	89,55
Plus sábados-domingos, sin pror. Vaca.	92,30	95,07	97,68
Ayuda matrícula.	131,79	135,74	139,48
Ayuda personas con discapacidad.	220,46	227,07	233,32
Premio nupcialidad.	165,75	170,72	175,42
Tercer fin de semana.	44,84	46,18	47,45
Plus disponibilidad.	336,31	346,40	355,93

* Las partes se reservan el derecho a revisar las operaciones aritméticas y, en su caso, corregirlas.

