

RESOLUCIÓ de 23 de desembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 43000265011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector de Fabricants de galetes, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2023, subscrit per la part empresarial per l'Agrupació Empresarial de Fabricants de Galetes de la província de Tarragona i per part dels treballadors pels sindicats CCOO i UGT en data 17 de novembre de 2022, i presentat per les mateixes parts en data 18 de novembre de 2022, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals serveis territorials de Tarragona, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2023 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 23 de desembre de 2022

Sofia Moya Pereira  
Directora dels Serveis Territorials

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2020 a 2023

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Tarragona, para todos los centros de trabajo de las empresas afectadas, aún para aquéllas cuyo domicilio social radique en otra provincia.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas encuadradas en el Grupo de Fabricantes de Galletas, y obligará tanto a las empresas y centros de trabajo establecidos actualmente como a los de nueva instalación mientras rija aquél.

#### Artículo 3. Ámbito Personal

Queda incluida la totalidad del personal ocupado en la actualidad por las empresas, así como también todo el que ingrese durante su vigencia, exceptuando tan sólo las personas que por disposición legal estén excluidas.

#### Artículo 4. Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2020, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose de año en año por tática reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de las partes. Una vez denunciado el convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

#### Artículo 5. Revisión salarial

Se adjuntan, como Anexo al presente Convenio las tablas salariales de los años 2020 a 2023.

La elaboración de tales tablas salariales ha tenido en cuenta, como criterio de confección, la aplicación de los siguientes incrementos:

- 2020 1%
- 2021 4%
- 2022 4%
- 2023 3%

Para aquellas categorías salariales en las que su salario anual según tablas de convenio se situaba en un importe inferior al Salario Mínimo Interprofesional, se ha procedido a actualizar el salario hasta el importe del Salario Mínimo Interprofesional y posteriormente se ha aplicado el incremento pactado para cada año.

A final de 2023, si el IPC acumulado de los años 2020-2023 supera el 12 % (incremento acordado para dicho periodo), se actualizarán las tablas salariales del Convenio en la diferencia existente hasta el IPC acumulado de esos 4 años. Tal revisión técnica será de aplicación a partir de 1 de enero de 2024 y no comportará el pago de diferencias económicas por el periodo 2020-2023.

#### Artículo 6. Rescisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Generalitat por las partes afectadas, centrales sindicales o asociaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

#### Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales actualmente existentes que con carácter global excedan del presente Convenio, significando condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

## Artículo 8. Comisión Paritaria y procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias

8.1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por cuatro vocales, dos por cada una de las partes con el asesoramiento patronal y sindical firmantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Fijar, a petición de la parte interesada, el importe del Convenio correspondiente a categorías profesionales no incluidas en las tablas que figuran como Anexo.
- f) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que esta solvete las discrepancias.
- g) Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se establece como sede de la comisión paritaria, el domicilio social de la empresa Dupon Biscuits Iberica SA, sita en la calle Milà i Fontanals s/n de 43205 Reus.

La Comisión Paritaria del Convenio se encargará de establecer la adaptación en el ámbito de la empresa de los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que se pudieran establecer en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. En defecto de estos pactos y de la adaptación que se pueda hacer, se establecen como procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias la sumisión a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria las partes aceptan la sumisión a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Además, las partes se podrán someter a los procedimientos de arbitraje del citado Tribunal, previo sometimiento expreso de ambas partes en cada caso particular.

#### Artículo 9. Régimen de trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, respetándose las normas vigentes a este respecto. La diversificación del trabajo en la mayoría de las empresas afectadas por este Convenio no permite fijar unas bases comunes de productividad a las que puedan ajustarse las condiciones económicas que en el lugar correspondiente se determinan. Por lo tanto, las facultades de las empresas, como las de los/as trabajadores/as, en orden a un mejoramiento de las condiciones de trabajo o incremento de la rentabilidad, deberán basarse en fundamentales principios de buena fe y firme voluntad de relaciones humanas. Dentro de cada centro de trabajo deberán discurrir estas relaciones por cauces de entendimiento y estabilidad. No obstante, en las empresas en que sea factible la implantación de sistemas y métodos de trabajo, ya sea en su totalidad o sólo en alguna de sus secciones, podrán establecerse una vez oída la representación de los trabajadores y los afectados por la reforma.

#### Artículo 10. Estructura de la clasificación profesional

La presente Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional. Es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo varias tareas o funciones y especialidades profesionales.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que los son propias, existiendo por lo tanto plena movilidad funcional entre los diferentes puestos de trabajo que integran el grupo profesional.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores serán en cada momento las previstas por el puesto de trabajo que efectivamente desarrollan.

La clasificación profesional consta de los siguientes grupos profesionales y puestos de trabajo:

	Grupo I: Técnicos
	Técnico/a titulado/a
1	Técnico/a jefe
2	Técnico/a
3	Ayudante técnico/a
4	Practicante
	Técnico/a no titulado/a:
5	Maestro/a fabricación
6	Encargado/a general
7	Encargado/a de sección
	Grupo II: Personal Administrativo Y Comercial
	Administrativo/a:
8	Jefe/a administrativo/a
9	Adm. oficial 1a
10	Adm. oficial 2a
	Empleado/a mercantil:
11	Jefe/a de ventas
12	Viajante

13	Corredor
	Grupo III: Personal Subalterno
	Subalterno/a:
14	Magat. cobra. Portero/a
15	Guarda, sereno
16	Telefonista
17	Personal de limpieza
	Grupo IV: Personal Productivo
	Personal de producción:
18	Producción oficial 1a
19	Producción oficial 2a
20	Producción ayudante
	Personal empaquetado/envasado:
21	Envas. oficial 1a
22	Envas. oficial 2a
23	Envasat Ajudant
	Grupo V: Personal De Oficios Diversos
	Oficios diversos:
24	Varios/as oficial 1a
25	Varios/as oficial 2a

#### Artículo 11. Ascensos

Los Comités de empresa vigilarán que lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales y en las Leyes sea cumplido por parte de las empresas. Sin perjuicio de lo anterior ambas partes acuerdan, respecto a los ascensos, la aplicación mientras dure su vigencia, de lo establecido en el art. 11 del Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 aprobado por resolución de 9 de mayo del mismo año y publicado en el BOE no 135.

#### Artículo 12. Ingresos de personal y períodos de prueba

Para el ingreso de personal se estará a lo establecido en la legislación vigente. Para los/as trabajadores/as que ostenten las categorías establecidas en la tabla salarial 1 a 9, ambas inclusive y 15 se fija un periodo de prueba de 6 meses. Para los/as demás trabajadores/as el periodo de prueba será de un mes cuando se suscriban contrato de trabajo por tiempo inferior a 4 meses y de 45 días para los contratos de duración superior a 4 meses.

#### Artículo 13. Extinción del contrato de trabajo

1. El personal contratado al amparo de contrato de trabajo por circunstancias de la producción percibirán en compensación a su trabajo discontinuo, con independencia de la retribución asignada a su categoría, seis días del salario base por mes trabajado, que percibirán al finalizar el contrato. Este derecho lo perderá el/la trabajador/a que continúe prestando servicio en la empresa con la condición de fijo. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 del TRET los contratos de circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de 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

2. Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el E.T. o en otras normas aplicables, los/las trabajadores/ as recibirán en concepto de indemnización pactada en convenio, en el momento de su cese, cualquiera que sea la causa, con excepción del

despido procedente declarado en sentencia de despido, y en función de los años de servicio, las siguientes cantidades:

- Desde la fecha de firma del presente convenio y hasta 31-12-2022:

De 10 a 15 años: 714,25 euros

De 15 años y un día a 20 años: 1.070,82 euros

De 20 años y un día a 25 años: 1.426,26 euros

De 25 años y un día a 30 años: 1.783,96 euros

Superior a 30 años: 2.139,40 euros

- A partir de 1 de enero de 2023:

De 10 a 15 años: 735,68 euros

De 15 años y un día a 20 años: 1.102,94 euros

De 20 años y un día a 25 años: 1.469,04 euros

De 25 años y un día a 30 años: 1.837,48 euros

Superior a 30 años: 2.203,58 euros

- Hasta la fecha de firma del presente Convenio: continuarán vigentes los importes establecidos en la anterior edición del Convenio:

De 10 a 15 años: 653,83 euros

De 15 años y un día a 20 años: 980,23 euros

De 20 años y un día a 25 años: 1305,60 euros

De 25 años y un día a 30 años: 1633,04 euros

Superior a 30 años: 1958,41 euros

3. El retraso de la empresa en el pago de la liquidación por cese llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado por la empresa con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

Artículo 14. Contrato para la sustitución de persona trabajadora.

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

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

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 15. Dimisión

Todo personal que desee cesar en la empresa deberá avisar con quince días de antelación. El incumplimiento de este requisito en el plazo señalado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 16. Personal fijo discontinuo

El llamamiento de los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se realizará por riguroso orden de antigüedad.

En el seno de las empresas, junto con los representantes de los trabajadores se optimizarán los procesos de llamada al personal fijo discontinuo que sea más operativo y al mismo tiempo más equitativo.

#### Artículo 17. Jornada de trabajo y horario

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 1.786 horas de trabajo efectivo. En el caso de jornada continuada se tendrá derecho a 15 minutos de descanso para bocadillo, que no computará como tiempo efectivo de trabajo.

En materia de jornada irregular registrará lo que en cada momento establezca al respecto el Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as antes de finalizar el año natural conocerán el calendario laboral que será de aplicación el año siguiente.

#### Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, de los que veintiuno ininterrumpidos se disfrutarán entre los meses de mayo y agosto y los nueve restantes en Navidad y Reyes. En cualquier caso, prevalecerán los criterios acordados en cada empresa entre la RLPT y la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 19. Igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento

establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 20. Víctimas de violencia de género

Se reconocen todos aquellos derechos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma jurídica que resulte de aplicación a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

#### Artículo 21. Terminología no sexista.

En la redacción de la presente edición del Convenio Colectivo se ha tratado de sustituir cualquier referencia al género masculino por un lenguaje impersonal o por el desdoblamiento de ambos géneros.

No obstante, cualquier referencia que pueda contener el presente convenio tendrá que entenderse realizada al conjunto del personal, sin ninguna clase de distinción entre hombre y mujer. Cualquier referencia terminológica realizada únicamente al género masculino o femenino tendrá que entenderse realizada de forma indistinta a ambos géneros.

#### Artículo 22. Remuneraciones

La remuneración del/de la trabajador/a estará compuesta por salario base y plus de Convenio en las cuantías que figuran en la tabla de anexos y según las categorías profesionales.

#### Artículo 23. Antigüedad

Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio percibirán como premio de antigüedad hasta un máximo de diez trienios al seis por ciento del salario base, sin plus de Convenio.

#### Artículo 24. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría profesional o de la superior que tuviese asignada distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro horas, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada. Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche (guardas, vigilantes, etc.).

#### Artículo 25. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar por cuantía de 102,64 euros anuales por cada hijo del personal con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años de edad. Dicha cuantía se percibirá con la nómina del mes de marzo, si bien a los trabajadores que cesen o finalice

su contrato antes de esa fecha se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. A partir de 1 de enero de 2023 la cuantía se establece en 115,49 Euros.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos, que convivan con ellos/as y a sus expensas, con una discapacidad superior al 33%, percibirán el mismo importe por este concepto sin límite de edad. A aquellas trabajadoras que al finalizar la suspensión de su contrato por maternidad no soliciten ningún tipo de reducción de jornada, se les abonará 60 euros mensuales para guardería hasta que el hijo pueda asistir a P3, y como máximo, hasta que cumpla 4 años. A partir de 1 de enero de 2023 la cuantía se establece en 67,51 Euros.

#### Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias de navidad y verano

Todos/as los/as trabajadores /as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, denominadas de Navidad y julio, de treinta días cada una de ellas, que se percibirán de acuerdo con el salario base de Convenio, plus de Convenio y antigüedad, que se abonarán el 10 de diciembre y 10 de julio de cada año.

#### Artículo 27. Gratificación extraordinaria de Beneficios

Se percibirá una mensualidad de salario base de Convenio más antigüedad, sin computar el plus de Convenio. Dicha gratificación se podrá abonar de forma prorrateada mes a mes. En caso de abono prorrateado se establece el importe correspondiente en las tablas salariales anexas en función del salario base de cada categoría, al que deberá añadirse el importe correspondiente a la antigüedad de cada trabajador/a.

#### Artículo 28. Dietas y kilometraje

Los/as trabajadores/as que por necesidad de su cometido o por cualquier otra causa tengan necesidad de desplazarse fuera de la localidad donde está emplazado el centro de trabajo serán indemnizados con los gastos que se les ocasionen, mediante justificación de los mismos. El precio del kilometraje queda establecido en 0,19 euros/km.

#### Artículo 29. Enfermedad y accidente

Los/as trabajadores/as en situación de baja por accidente percibirán con cargo a la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumada a la prestación que reciba de la Seguridad Social alcance la totalidad del salario que percibía en el momento del accidente, calculándose para establecerlo el promedio de los treinta días anteriores al accidente.

Los/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán a partir de los veinte días de baja un complemento por un importe tal, que sumado a lo que perciban de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de los conceptos retributivos fijos señalados en el presente Convenio. Cuando la baja por enfermedad requiera hospitalización, durante los días que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.

Las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, consistentes en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, serán abonadas directamente por la Entidad Gestora, en la cuantía establecida en la Ley General de la Seguridad Social.

Para las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por riesgo durante el embarazo, lactancia natural o maternidad, se estará a lo dispuesto en el art. 17 del presente Convenio.

#### Artículo 30. Prendas de trabajo

Al personal de la empresa se le proveerá de uniforme adecuado para su tarea, el cual tendrá

una duración de un año, siendo obligación de los usuarios su conservación y limpieza.

El uniforme se entregará entre los meses de abril y mayo.

Al personal femenino en época de gestación se le proveerá de un uniforme adecuado a su estado y a la tarea que realice, a cambio del cual deberá entregar el uniforme que estaba usando. Al personal que desempeñe sus funciones en puestos de trabajo cuyas condiciones lo justifiquen, a criterio de la Dirección y del Comité de empresa conjuntamente, se les entregará calzado adecuado.

Respecto a prendas de abrigo, se llegará a un acuerdo con el Comité de empresa para determinar los puestos de trabajo que lo precisen. En el supuesto de deterioro de la uniformidad se les proveerá de otro.

#### Artículo 31. Examen médico y salud laboral

Se respetará lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario garantizará la puesta a disposición de los reconocimientos médicos a sus trabajadores/as anualmente, a través del servicio de prevención propio o contratado, teniendo en cuenta los protocolos específicos de cada puesto de trabajo.

El plan de riesgos laborales se revisará anualmente con la participación de los /las delegados/as de prevención.

Se redactará un protocolo de actuación en el supuesto de mobbing, además de establecer como falta muy grave el acoso moral en el trabajo.

Las empresas se comprometen a realizar estudios técnicos de patologías detectadas en los centros por áreas de trabajo con el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 32. Tiempo de lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en un periodo de 14 días laborables continuados.

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

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

#### Artículo 33. Licencias retribuidas

Previa comunicación verbal o por escrito, todo /a trabajador/a comprendido en este

Convenio tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por el tiempo que se indica:

- a) Por el tiempo necesario para acudir a visitas médicas de la sanidad pública debidamente justificadas.
- b) A quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo acumularse a las vacaciones que reglamentariamente le correspondan. Igualmente, disfrutarán de este permiso las parejas de hecho. Se entenderá como pareja de hecho aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto, de la Generalitat o registro público oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos y hermanos, y tres días naturales para ascendientes, padres políticos y descendientes hasta el segundo grado. En caso de desplazamiento, fuera del término municipal, será de cuatro días.
- d) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos y alumbramiento de la esposa, plazo ampliable también en la forma y condiciones detallados en el párrafo anterior.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente certificación del período convocado.
- f) Las empresas afectadas por el presente Convenio, otorgarán para exámenes a los/as trabajadores/as a su servicio que acrediten estar matriculados en cualquier centro oficial u homologado de enseñanza para la obtención de un título académico o profesional, el tiempo necesario para el cumplimiento de los exámenes de que se trate.
- g) El tiempo necesario para el examen para obtener el carnet de conducir.
- h) Un día al año para asuntos propios, el cual podrá ser dividido en dos medias jornadas, previa petición a la empresa con 15 días de antelación a su efectividad. La concesión podrá ser denegada por la Empresa en caso de solicitud del mismo día por más de una persona trabajadora en el mismo turno de trabajo y departamento.

#### Artículo 34. Excedencias

Será de aplicación lo que en cada momento regule el Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de reingreso antes de la finalización de cualquier excedencia deberá cursarse con un preaviso de 15 días naturales.

Se concederá excedencia por parte de la empresa a los /las trabajadores/as que por desempeñar cargos públicos o sindicales lo solicitaran, siendo computable dicha excedencia a los efectos de antigüedad.

#### Artículo 35. Muerte por accidente, póliza de seguro

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a cubrir un seguro de veintitrés mil treinta y tres euros con veinticuatro céntimos (23.033,24 euros) a todos/as los/las trabajadores/as, a percibir por los beneficiarios de los mismos, en caso de muerte por accidente, o por los propios trabajadores en caso de invalidez permanente, tanto si dicho accidente es laboral o no. A partir del 1 de enero de 2023 la cantidad será de 25.916,74 euros.

La puesta en vigor de este seguro deberá realizarse dentro del plazo de quince días a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio. Durante dichos quince días seguirá vigente el seguro en la cuantía establecida en el Convenio anterior y transcurrido dicho

plazo se registrá por la cantidad acordada en el presente Convenio.

#### Artículo 36. Personas con discapacidad

Las empresas cumplirán con la cuota de reserva regulada en el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en los términos establecidos en su artículo 42.1.

#### Artículo 37. Crédito de horas

Las horas retribuidas por representación sindical serán de 40 horas mensuales, salvo los pactos expresos en esta materia en cada empresa, que se respetarán en su totalidad.

#### Artículo 38. Contratación

Las empresas procurarán dar preferencia en la contratación a los/las trabajadores/as sin subsidio y con cargas familiares.

#### Artículo 39. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña

Las partes intervinientes en esta negociación convienen de mutuo acuerdo la adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña.

#### Artículo 40. Jubilación anticipada, jubilación parcial, y jubilación gradual y flexible

Con respecto a la jubilación parcial, las empresas y trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo podrán concertar la conversión del contrato en uno a tiempo parcial, con el fin de que éstos/as accedan a la jubilación parcial. El/la trabajador/a deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la legislación vigente, debiendo solicitarlo a la empresa con un preaviso de seis meses.

La reducción de su jornada será en las proporciones fijadas por la legislación vigente y comportará asimismo la reducción proporcional de su retribución, lo cual se reflejará en su contrato de trabajo, pudiendo acumularse su realización de forma semanal, mensual, anual o total. En este último supuesto se computarán las horas de prestación efectiva de servicios hasta el fin de vigencia del contrato y se efectuarán en el período que de común acuerdo se establezca.

Cuando el/la jubilada parcial no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, las empresas vendrán obligadas a contratar a un/a trabajador/a mediante un contrato de relevo, a jornada completa o tiempo parcial, en cuyo caso, como mínimo, sustituya la proporción de jornada dejada vacante.

Para la jubilación parcial tras haberse cumplido la edad ordinaria de jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 41. Acoso sexual y moral

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil. Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no

deseado de carácter o connotación sexual.

En el mismo sentido, el mobbing o acoso moral, es igualmente reprobable en los lugares de trabajo, que perjudica no sólo anímicamente sino incluso puede ser causa de dolencias físicas. Por todo ello, las empresas firmantes vigilarán que ambas actitudes no se produzcan en ninguna de sus manifestaciones.

Código de conducta laboral

#### Artículo 42. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción grave o muy grave que imponga a los efectos de cumplir con la obligación de información, a pesar de que la carencia de notificación de la sanción a los representantes no comportará la improcedencia.

#### Artículo 43 Faltas leves

Se considerarán faltas leves

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
3. No atender el público, presencialmente o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
4. La falta de higiene y limpieza personal.
5. No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
8. La no-comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando no se derive riesgo de accidente.

#### Artículo 44. Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su fichaje, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
6. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.
7. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
10. Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
11. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando exista riesgo de accidente por el trabajador,

compañeros/as o terceros. Aun así, constituye falta grave la simple negativa del trabajador/a a utilizar las medidas de seguridad facilitadas por la empresa.

12. Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.

13. Los incumplimientos en materia de uniformidad y obligaciones relativas a ropa y calzado de trabajo, así como la indebida conservación y/o mantenimiento de la ropa, calzado y herramientas de trabajo libradas por la empresa.

14. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, en un trimestre, cuando haya mediado sanción.

15. La infracción de normas de circulación durante la conducción de vehículos de empresa. En caso de que la infracción comporte accidente, daños materiales o personales se calificará como muy grave.

16. Interrumpir la prestación de servicios laborales para fumar o bien fumar mientras se está trabajando.

#### Artículo 45. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves

1. Faltar al trabajo dos días en el mes sin causa justificada.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o a la propia empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

4. Violar el secreto de correspondencia.

5. Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.

6. Revelar terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin existir autorización expresa de la misma.

7. La continua y habitual falta de higiene y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.

8. Acudir a prestar servicios en estado de embriaguez, a pesar de ser un hecho aislado y no existir queja de terceros o repercusión negativa en el servicio.

9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo existencia de autorización.

10. El abuso de autoridad.

11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

12. El acoso sexual.

13. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando causen accidente o cualquier otro tipo de perjuicio o reclamación.

14. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

15. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

16. Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extraprofesional los medios telemáticos y de telecomunicaciones puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera perjudicar la imagen de la empresa o sus trabajadores.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, en un semestre, siempre que haya estado objeto de sanción.

18. Los maltratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración en los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquier de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

19. Cualquier conducta constitutiva de despido según el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 46. Sanciones máximas

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.<sup>[SEP]</sup>

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido.

#### Artículo 47. Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 48 Trabajo a distancia y teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 del Real Decreto Ley 28/2020, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de "compensación trabajo distancia".

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

#### Disposición Final

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el TRET, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Laudo Arbitral según resolución de 9 de mayo de 1.996, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones de las Industrias de Alimentación y demás disposiciones de carácter general aplicables.

#### Tablas salariales año 2020

	Técnico/a Titulado/a:	Salario Base	Plus Convenio	Paga Beneficios Prorrateada	Total Mes	Paga Navidad	Paga Verano	Total Año
1	Técnico/a jefe	1.118,97	260,97	93,25	1.473,19	1.379,94	1.379,94	20.438,15
2	Técnico/a	922,10	156,65	76,84	1.155,60	1.078,75	1.078,75	16.024,66
3	Ayudante técnico/a	774,28	129,92	64,52	968,72	904,19	904,19	13.433,00
4	Practicante	802,32	138,11	66,86	1.007,29	940,43	940,43	13.968,27
	Técnico/a no titulado/a:							
5	Maestro/a fabricación	777,25	126,73	64,77	968,75	903,98	903,98	13.433,00
6	Encargado/a general	777,25	126,73	64,77	968,75	903,98	903,98	13.433,00
7	Encargado/a de sección	777,25	126,73	64,77	968,75	903,98	903,98	13.433,00
	Administrativo/a:							
8	Jefe/a administrativo/a	816,99	315,71	68,08	1.200,78	1.132,70	1.132,70	16.674,79
9	Adm. ofi cial 1.a	739,01	267,50	61,58	1.068,09	1.006,51	1.006,51	14.830,10
10	Adm. ofi cial 2.a	739,01	167,70	61,58	968,30	906,71	906,71	13.433,00
	Empleado/a mercantil:							
11	Jefe/a de ventas	812,83	263,87	67,74	1.144,43	1.076,69	1.076,69	15.886,51
12	Viajante	729,78	267,50	60,81	1.058,09	997,28	997,28	14.691,66
13	Corredor	701,11	208,31	58,43	967,85	909,42	909,42	13.433,00
	Subalterno/a:							
14	Magat. cobra.	853,95	44,55	71,16	969,67	898,50	898,50	13.433,00
15	Guarda, sereno	861,41	36,56	71,78	969,75	897,97	897,97	13.433,00

16	Telefonista	861,41	36,56	71,78	969,75	897,97	897,97	13.433,00
17	Personal de limpieza	870,80	26,50	72,57	969,87	897,30	897,30	13.433,00
	Personal de producción:							
18	Producción oficial 1.a	732,72	197,57	61,06	991,35	930,29	930,29	13.756,79
19	Producción oficial 2.a	732,72	174,44	61,06	968,22	907,16	907,16	13.433,00
20	Producción ayudante	732,72	174,44	61,06	968,22	907,16	907,16	13.433,00
	Personal empaquetado/envasado:							
21	Envas. oficial 1.a	732,72	197,57	61,06	991,35	930,29	930,29	13.756,79
22	Envas. oficial 2.a	732,72	174,44	61,06	968,22	907,16	907,16	13.433,00
23	Envasat Ajudant	732,72	174,44	61,06	968,22	907,16	907,16	13.433,00
	Oficios diversos:							
24	Varios/as oficial 1.a	732,72	197,57	61,06	991,35	930,29	930,29	13.756,79
25	Varios/as oficial 2.a	732,72	174,44	61,06	968,22	907,16	907,16	13.433,00

### Tablas salariales año 2021

	Técnico/a titulado/a:	Salario Base	Plus Convenio	Paga Beneficios Prorrateada	Total Mes	Paga Navidad	Paga Verano	Total Año
1	Técnico/a jefe	1.163,73	271,41	96,98	1.532,12	1.435,14	1.435,14	21.255,68
2	Técnico/a	958,99	162,92	79,92	1.201,82	1.121,90	1.121,90	16.665,64
3	Ayudante técnico/a	809,87	135,89	67,49	1.013,24	945,75	945,75	14.050,40
4	Practicante	834,41	143,63	69,53	1.047,58	978,04	978,04	14.527,00
	Técnico/a no titulado/a:							
5	Maestro/a fabricación	812,98	132,55	67,75	1.013,28	945,53	945,53	14.050,40
6	Encargado/a general	812,98	132,55	67,75	1.013,28	945,53	945,53	14.050,40
7	Encargado/a de sección	812,98	132,55	67,75	1.013,28	945,53	945,53	14.050,40
	Administrativo/a:							
8	Jefe/a administrativo/a	849,67	328,34	70,81	1.248,81	1.178,01	1.178,01	17.341,78
9	Adm. oficial 1.a	768,57	278,20	64,05	1.110,81	1.046,77	1.046,77	15.423,30
10	Adm. oficial 2.a	768,57	180,13	64,05	1.012,75	948,70	948,70	14.050,40
	Empleado/a mercantil:							
11	Jefe/a de ventas	845,34	274,42	70,44	1.190,20	1.119,76	1.119,76	16.521,97
12	Viajante	758,97	278,20	63,25	1.100,42	1.037,17	1.037,17	15.279,33
13	Corredor	733,34	217,88	61,11	1.012,33	951,22	951,22	14.050,40
	Subalterno/a:							
14	Magat. cobra.	893,20	46,60	74,43	1.014,23	939,80	939,80	14.050,40
15	Guarda, sereno	901,01	38,24	75,08	1.014,33	939,24	939,24	14.050,40
16	Telefonista	901,01	38,24	75,08	1.014,33	939,24	939,24	14.050,40
17	Personal de limpieza	910,82	27,72	75,90	1.014,44	938,54	938,54	14.050,40
	Personal de producción:							
18	Producción oficial 1.a	762,03	205,47	63,50	1.031,00	967,50	967,50	14.307,06
19	Producción oficial 2.a	762,03	187,14	63,50	1.012,67	949,17	949,17	14.050,40
20	Producción ayudante	762,03	187,14	63,50	1.012,67	949,17	949,17	14.050,40
	Personal empaquetado/envasado:							
21	Envas. oficial 1.a	762,03	205,47	63,50	1.031,00	967,50	967,50	14.307,06
22	Envas. oficial 2.a	762,03	187,14	63,50	1.012,67	949,17	949,17	14.050,40
23	Envasat Ajudant	762,03	187,14	63,50	1.012,67	949,17	949,17	14.050,40
	Oficios diversos:							
24	Varios/as oficial 1.a	762,03	205,47	63,50	1.031,00	967,50	967,50	14.307,06
25	Varios/as oficial 2.a	762,03	187,14	63,50	1.012,67	949,17	949,17	14.050,40

### Tablas salariales año 2022

	Técnico/a titulado/a:	Salario	Plus	Paga	Total	Paga	Paga	Total Año
--	-----------------------	---------	------	------	-------	------	------	-----------

		Base	Convenio	Beneficios Prorrateadas	Mes	Navidad	Verano	
1	Técnico/a jefe	1.210,28	282,27	100,86	1.593,40	1.492,54	1.492,54	22.105,90
2	Técnico/a	997,35	169,43	83,11	1.249,89	1.166,78	1.166,78	17.332,27
3	Ayudante técnico/a	842,26	141,32	70,19	1.053,77	983,58	983,58	14.612,42
4	Practicante	867,78	149,38	72,32	1.089,48	1.017,16	1.017,16	15.108,08
	Técnico/a no titulado/a:							
5	Maestro/a fabricación	845,50	137,86	70,46	1.053,81	983,35	983,35	14.612,42
6	Encargado/a general	845,50	137,86	70,46	1.053,81	983,35	983,35	14.612,42
7	Encargado/a de sección	845,50	137,86	70,46	1.053,81	983,35	983,35	14.612,42
	Administrativo/a:							
8	Jefe/a administrativo/a	883,66	341,47	73,64	1.298,77	1.225,13	1.225,13	18.035,45
9	Adm. ofi cial 1.a	799,31	289,33	66,61	1.155,25	1.088,64	1.088,64	16.040,23
10	Adm. ofi cial 2.a	799,31	187,34	66,61	1.053,26	986,65	986,65	14.612,42
	Empleado/a mercantil:							
11	Jefe/a de ventas	879,15	285,40	73,26	1.237,81	1.164,55	1.164,55	17.182,85
12	Viajante	789,33	289,33	65,78	1.144,43	1.078,66	1.078,66	15.890,50
13	Corredor	762,67	226,60	63,56	1.052,82	989,27	989,27	14.612,42
	Subalterno/a:							
14	Magat. cobra.	928,93	48,47	77,41	1.054,80	977,39	977,39	14.612,42
15	Guarda, sereno	937,05	39,77	78,09	1.054,90	976,81	976,81	14.612,42
16	Telefonista	937,05	39,77	78,09	1.054,90	976,81	976,81	14.612,42
17	Personal de limpieza	947,25	28,83	78,94	1.055,02	976,08	976,08	14.612,42
	Personal de producción:							
18	Producción ofi cial 1.a	792,51	213,69	66,04	1.072,24	1.006,20	1.006,20	14.879,34
19	Producción ofi cial 2.a	792,51	194,62	66,04	1.053,18	987,14	987,14	14.612,42
20	Producción ayudante	792,51	194,62	66,04	1.053,18	987,14	987,14	14.612,42
	Personal empaquetado/envasado:							
21	Envas. ofi cial 1.a	792,51	213,69	66,04	1.072,24	1.006,20	1.006,20	14.879,34
22	Envas. ofi cial 2.a	792,51	194,62	66,04	1.053,18	987,14	987,14	14.612,42
23	Envasat Ajudant	792,51	194,62	66,04	1.053,18	987,14	987,14	14.612,42
	Oficios diversos:							
24	Varios/as ofi cial1.a	792,51	213,69	66,04	1.072,24	1.006,20	1.006,20	14.879,34
25	Varios/as ofi cial 2.a	792,51	194,62	66,04	1.053,18	987,14	987,14	14.612,42

Tablas salariales año 2023

	Técnico/a titulado/a:	Salario base	Plus Convenio	Paga Beneficios Prorrateada	Total Mes	Paga Navidad	Paga Verano	Total Año
1	Técnico/a jefe	1.246,59	290,73	103,88	1.641,20	1.537,32	1.537,32	22.769,08
2	Técnico/a	1.027,27	174,52	85,61	1.287,39	1.201,78	1.201,78	17.852,24
3	Ayudante técnico/a	867,53	145,56	72,29	1.085,38	1.013,09	1.013,09	15.050,79
4	Practicante	893,82	153,86	74,48	1.122,16	1.047,68	1.047,68	15.561,33
	Técnico/a no titulado/a:							
5	Maestro/a fabricación	870,86	141,99	72,57	1.085,42	1.012,85	1.012,85	15.050,79
6	Encargado/a general	870,86	141,99	72,57	1.085,42	1.012,85	1.012,85	15.050,79
7	Encargado/a de sección	870,86	141,99	72,57	1.085,42	1.012,85	1.012,85	15.050,79
	Administrativo/a:							
8	Jefe/a administrativo/a	910,17	351,71	75,85	1.337,73	1.261,88	1.261,88	18.576,52
9	Adm. ofi cial 1.a	823,29	298,01	68,61	1.189,90	1.121,30	1.121,30	16.521,44
10	Adm. ofi cial 2.a	823,29	192,96	68,61	1.084,86	1.016,25	1.016,25	15.050,79
	Empleado/a mercantil:							

11	Jefe/a de ventas	905,53	293,96	75,46	1.274,95	1.199,49	1.199,49	17.698,33
12	Viajante	813,01	298,01	67,75	1.178,77	1.111,02	1.111,02	16.367,22
13	Corredor	785,55	233,40	65,46	1.084,41	1.018,95	1.018,95	15.050,79
	Subalterno/a:							
14	Magat. cobra.	956,79	49,92	79,73	1.086,45	1.006,71	1.006,71	15.050,79
15	Guarda, sereno	965,16	40,96	80,43	1.086,55	1.006,12	1.006,12	15.050,79
16	Telefonista	965,16	40,96	80,43	1.086,55	1.006,12	1.006,12	15.050,79
17	Personal de limpieza	975,67	29,70	81,31	1.086,67	1.005,37	1.005,37	15.050,79
	Personal de producció:							
18	Producció oficial 1.a	816,29	220,10	68,02	1.104,41	1.036,39	1.036,39	15.325,72
19	Producció oficial 2.a	816,29	200,46	68,02	1.084,77	1.016,75	1.016,75	15.050,79
20	Producció ajudant	816,29	200,46	68,02	1.084,77	1.016,75	1.016,75	15.050,79
	Personal empaquetado/envasado:							
21	Envas. oficial 1.a	816,29	220,10	68,02	1.104,41	1.036,39	1.036,39	15.325,72
22	Envas. oficial 2.a	816,29	200,46	68,02	1.084,77	1.016,75	1.016,75	15.050,79
23	Envasat ajudant	816,29	200,46	68,02	1.084,77	1.016,75	1.016,75	15.050,79
	Oficios diversos:							
24	Varios/as oficial 1.a	816,29	220,10	68,02	1.104,41	1.036,39	1.036,39	15.325,72
25	Varios/as oficial 2.a	816,29	200,46	68,02	1.084,77	1.016,75	1.016,75	15.050,79