

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/854/2025, de 4 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de masas congeladas de Cataluña para los años 2023 a 2026 (código núm. 79000965011994)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de masas congeladas de Cataluña para los años 2023 a 2026 (Código nº 79000965011994), suscrito en fecha 30 de octubre 2024 y enmendado en fecha 3 de febrero de 2025, por la parte empresarial, por la organización empresarial ASEMAC, y por la parte social por la UGT-FICA Cataluña y por CCOO de Industria de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de marzo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio Colectivo del sector de Masas Congeladas de Catalunya 2023-2026

Capítulo primero

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación. Garantía *ad personam*

Intervinientes

El presente Convenio Colectivo, se acuerda entre la organización empresarial ASEMAC de una parte, y las

CVE-DOGC-B-25070066-2025

organizaciones sindicales CCOO de Industria de Catalunya i UGT FICA de Catalunya, de la otra.

Artículo 1

Ámbito funcional y personal; vinculación a la totalidad

Las estipulaciones de este Convenio Colectivo obligarán a la totalidad de las empresas cuya actividad principal sea la fabricación industrial y venta de masas congeladas y comprendiendo a todo el personal de fabricación, comercial, administración, servicios complementarios y auxiliares, y venta de masas congeladas para la alimentación.

El principio de igualdad entre personas trabajadoras femeninas y masculinas, implica para el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación, en base a ello, cualquier expresión de "trabajador" o "trabajadores" del redactado de este Convenio, se entenderá en sentido global y no excluyente.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y su aplicación será considerada globalmente.

Si como consecuencia de una resolución, disposición legal, general, parcial, sectorial, etc., se modificara alguno de los artículos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto en su totalidad, debiéndose negociar el mismo íntegramente.

Artículo 2

Ámbito territorial

La eficacia y la obligatoriedad de este Convenio abarcan a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén en Catalunya.

Artículo 3

Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de 1 de enero de 2023, hasta 31 de diciembre de 2026.

Para la denuncia del Convenio, tanto para su rescisión como para su revisión, deberá procederse a la misma no antes de 1 mes, de la fecha prevista para la finalización de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurridos 18 meses desde la denuncia del convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia, y se aplicará, si los hubiere, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Ambas partes se comprometen, en el caso de no haberse alcanzado acuerdo 2 meses antes del transcurso del período antes indicado, a acudir ante el Tribunal Laboral de Catalunya, sometiéndose al mecanismo de mediación y/o arbitraje que establezcan en su momento de mutuo acuerdo.

Artículo 4

Absorción y compensación

Todas las mejoras económicas y sociales que se produzcan en las empresas, se establecerá en cada caso si son o no absorbibles y compensables, individual o colectivamente. Las mejoras voluntarias anteriores a la publicación de este Convenio serán absorbibles o no, según las condiciones en que se establecieron.

Artículo 5

Garantía *ad personam*

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Capítulo segundo

Período de prueba, plazo de preaviso ascenso, promoción y contratos

Artículo 6

Período de prueba y preaviso de cese

Cualquier ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, debiendo para ello constar por escrito, la duración de ésta será la siguiente:

- a) 6 meses para el personal de los grupos profesionales 1, 2 y 3
- b) 2 meses para el personal de los grupos profesionales 4 y 5
- c) 1 mes para el personal de los grupos profesionales 6, 7 y 8

El período de IT, el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del período de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Los ceses de personal habrán de notificarse a la empresa por escrito con 2 meses de antelación para los directivos, 1 mes para el personal técnico, el administrativo y el comercial y con 15 días para el resto del personal, de no ser realizado dicho preaviso serán descontados de la liquidación los días que se hayan dejado de preavisar.

Artículo 7

Ascensos y promociones

Todas las vacantes que se produzcan se cubrirán en lo posible por promoción de las personas trabajadoras del grupo inmediatamente anterior, con participación de los representantes legales de las personas trabajadoras, tanto en la fijación de los criterios de carácter objetivo y valoración profesional, como en la selección. La decisión final la tiene la empresa.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, etnia, país de procedencia, afiliación o no a un sindicato o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 8

Contrato temporal, eventual por circunstancias de la producción

En relación a esta modalidad contractual se estará a lo previsto legalmente, y cuando obedezca a la modalidad de incremento ocasional e imprevisible de la actividad y oscilaciones de la misma, su duración máxima podrá ampliarse hasta los nueve meses.

Artículo 9

Contrato formativo

Será de aplicación lo regulado al respecto en la legislación vigente, con las siguientes particularidades:

9.1. Para el contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

La retribución de la persona trabajadora contratada mediante este tipo de contrato, será durante el primer año del 80% del salario fijado en el convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente. Durante el segundo año de contrato percibirá el 90% del mencionado salario (en ambos casos en proporción al tiempo de trabajo efectivo desarrollado). En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

9.2 Para el contrato para la obtención de la práctica profesional.

La retribución del trabajador/a contratado/a en prácticas no podrá ser inferior al 80% durante los primeros 6 meses, o al 90%, desde los 6 meses al año de vigencia del contrato respectivamente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, del salario fijado en el Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo tercero

Jornada, vacaciones, permisos retribuidos

Artículo 10

Jornada

10.1 La jornada laboral anual durante la vigencia del Convenio será de 1.752 horas de trabajo efectivo, su distribución se establecerá en el correspondiente calendario laboral anual.

El tiempo de descanso denominado "del bocadillo" en jornada continuada, será de 20 minutos, de los cuales 10 minutos serán considerados de trabajo efectivo y los otros 10 a cargo del trabajador/a. A título de ejemplo, en jornada continuada diaria de 8 horas, con 20 minutos de descanso de "bocadillo", la jornada diaria de trabajo efectivo será de 7 horas 50 minutos. No obstante, se podrán acordar en las empresas otras fórmulas, o sistemas de cómputo del tiempo de descanso del bocadillo.

10.2. La jornada de los puestos básicos se podrá prolongar hasta cinco minutos, hasta la llegada del relevo, si no llegara se prolongará hasta un máximo de 30 minutos que serán retribuidas con el importe de una hora extra.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio establecer fórmulas de adecuación de la jornada laboral (entrada, salida) a la vida personal del trabajador/a, especialmente en los casos de atención del horario escolar de hijos/as.

10.3. Distribución irregular

Por necesidades de la producción y previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución que se aplicará por línea de actividad, sección, departamento, centro de trabajo, o empresa, deberá respetar en todo caso, los períodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días naturales, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

10.4. Trabajo en cámaras de frío

Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación:

1) La jornada máxima diaria del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación, será la siguiente:

a) la normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiéndose concederse un descanso de recuperación de diez minutos, cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b) en las cámaras de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos, por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

c) en las cámaras de dieciocho o más grados bajo cero, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas, será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2) La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1) de este artículo, podrá completarse con trabajo realizado en

CVE-DOGC-B-25070066-2025

el exterior de las mismas. No obstante, lo indicado, se respetarán las situaciones más favorables existentes en las empresas.

Artículo 11

Vacaciones

Todo el personal que esté sujeto a este Convenio Colectivo de trabajo, realizará, en concepto de vacaciones, 22 días laborables.

El período general de vacaciones, así como el calendario de realización deberá ser negociado con los representantes legales de las personas trabajadoras de cada empresa a principios del año y con una antelación de 2 meses. Este se dividirá en varios períodos y uno de ellos como mínimo será de 14 días naturales consecutivos, salvo pacto en contrario, a realizar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el resto podrá ser realizado en las diferentes épocas del año fuera de este período. A petición de la empresa y con la conformidad expresa del trabajador/a o trabajadores/as afectados, y previa comunicación formal a los Representantes de las personas trabajadoras, se podrá fijar el disfrute de las vacaciones estivales fuera del periodo del 1 de junio al 30 de septiembre, abonándose en tal supuesto un complemento de 250€, valor que no sufrirá incremento durante todo el período de vigencia del Convenio.

Las empresas que no cierren por vacaciones, las realizarán en turnos rotativos entre el personal, año por año, siempre y cuando no haya acuerdo en sentido contrario.

El personal que no lleve un año en la empresa, los días de vacaciones que le correspondan se calcularán desde la fecha de inicio de contratación hasta la fecha de inicio y disfrute de éstas.

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

Cuando el período 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 período 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 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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 12

Permisos retribuidos

Se estará a la regulación legal que en cada momento exista en la materia, actualmente contenida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como a la interpretación que en cada momento efectúen los Tribunales.

Así, se estará a la regulación de los permisos establecidos legalmente, con las siguientes especialidades que mejoran el actual marco legal:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho
- b) 3 días naturales en caso de fallecimiento de familiares de primer grado. Si se hubiere de efectuar desplazamiento fuera del lugar de residencia se aplicará el siguiente escalado:
 - 4 días en desplazamientos con distancia entre 80 km. y 400 km.
 - 5 días en desplazamientos con distancia superior a 400 km. e inferior a 600 km.
 - 6 días en desplazamientos con distancia superior a 600 km.

En el supuesto de que la aplicación de este permiso, pudiese en algún supuesto resultar más perjudicial que la regulación legal vigente con la interpretación jurisprudencial que se realice de la misma, se aplicará dicha

CVE-DOGC-B-25070066-2025

regulación legal, actualmente contenida en el artículo 37.3 b) bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- c) 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad, sin derecho a desplazamiento.
- d) 2 días por traslado de domicilio habitual
- e) Por el tiempo indispensable para la asistencia de hasta 3 convocatorias de los exámenes de conducción.
- f) Las personas trabajadoras tendrán derecho a 2 días al año por asuntos propios, que se habrán de pactar entre la empresa y el trabajador/a.

La empresa podrá excluir para el disfrute de estos días, los períodos coincidentes con las campañas de verano y Navidad.

A tal efecto, la empresa informará previamente a la Representación legal de las personas trabajadoras de los citados períodos de mayor actividad.

No obstante, lo anterior, en el seno de las empresas se podrá pactar entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, la forma de disfrute de los referidos días de asuntos propios.

Si no hay acuerdo en la fecha del permiso, se disfrutará con la solicitud previa de 7 días naturales como mínimo; la empresa podrá denegarlo si lo solicita más del 5% de la Sección o cuando fuera anterior a día festivo. Si hay coincidencia en la fecha de la solicitud del disfrute del permiso, por varias personas trabajadoras, se concederá por riguroso orden de solicitud.

Por la propia naturaleza de este permiso, no se solicitará justificación alguna.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán permiso para visitas a médicos, el cual se regula en el artículo 25 del presente Convenio.

El permiso por causa de "fuerza mayor", establecido en el apartado 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores es de carácter retribuido.

Capítulo cuarto

Retribuciones

Los nuevos importes de las retribuciones que se pactan en el presente convenio y que se detallan en las tablas anexas, serán de aplicación a partir de 1 de julio de 2023.

Artículo 13

Salario convenio

Los valores del salario Convenio, son los que se indican en las tablas del presente Convenio.

Artículo 14

Plus vinculación

Este complemento salarial de naturaleza *ad personam*, proviene del artículo 14 del Convenio de Masas Congeladas de Catalunya, período 2011 a 2015, publicado en el DOGC de fecha 4-4-2014.

El citado "plus vinculación", no podrá ser objeto de compensación ni absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio, y se revalorizará con los incrementos que se acuerden en este Convenio Colectivo, con efectos a partir del 1 de enero de 2024.

Artículo 15

Plus de trabajo nocturno

Todas las personas trabajadoras que realicen su tarea entre las 22 h. y las 6 h. serán retribuidas con la cuantía que se establece en el anexo de las tablas salariales del Convenio Colectivo, por la parte proporcional de su jornada de trabajo correspondiente a las horas que estén comprendidas en el citado período.

Igualmente aplicará la retribución señalada anteriormente, en aquellas empresas que tengan establecido un régimen horario de trabajo nocturno, distinto al antes indicado.

Artículo 16

Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por secciones.

Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso en lugar de su abono de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Si se optara por la compensación de descanso, deberá tenerse en cuenta:

- 1- Que la compensación deberá hacerse en los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extras.
- 2- Que, por cada hora extraordinaria realizada, el descanso compensatorio, será de una hora y media de duración.
- 3- Que dicho descanso se producirá una vez acumuladas las horas extras necesarias para alcanzar una jornada completa.
- 4- Que dicha jornada será la del lunes o viernes.
- 5- En ningún caso podrán compensarse en descanso las horas extras incumpliendo los indicados criterios.

Si se optara por abonarse las horas extras, se aplicarán los valores que constan en las Tablas Salariales del presente Convenio.

Artículo 17

Gratificaciones extraordinarias de Navidad, junio y beneficios

El importe de cada una de estas gratificaciones será de 30 días de salario convenio, plus vinculación, y complemento "ex categoría profesional" que perciba en su caso el trabajador/a.

El importe correspondiente a estas pagas se hará efectivo para la de junio el 30 de junio, para la de Navidad el 20 de diciembre, y para la de Beneficios el 30 de marzo, devengándose en tales fechas.

La paga de Beneficios podrá ser prorrateada mensualmente, y todas ellas se pagarán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 18

Cotización

Las empresas y trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, están obligados a cotizar que figuren en las hojas de salarios todas las cantidades que realmente perciben por todos los conceptos salariales.

Las empresas están obligadas a presentar a los representantes de las personas trabajadoras copia de los documentos relacionados con los seguros sociales (actualmente RNT y RLC), del mes correspondiente.

Capítulo quinto

Movilidad geográfica y movilidad funcional

Artículo 19

Traslados

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia para el afectado, podrán efectuarse:

Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción y por permuta.

- Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, aquel carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

- Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

- El traslado de personas trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales, las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador/a, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación por gastos a que se refiere el párrafo anterior, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, los transportes de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

Las empresas estarán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando, si ello fuera necesario, la diferencia de renta en más.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado el trabajador/a que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el párrafo siguiente, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y se entenderán nulos y sin efecto.

El traslado a que se refiere el párrafo anterior, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras, de duración no superior a quince días, salvo que las partes acuerden prorrogar el mismo, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores/as, o cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores/as de, al menos:

- Diez trabajadores/as, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores/as.

- El diez por ciento del número de trabajadores/as de la empresa, en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.

-Treinta trabajadores/as en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores/as.

CVE-DOGC-B-25070066-2025

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la Comisión Representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de trabajadores/as del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre el traslado, que se registrará a todos los efectos por lo dispuesto en este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente artículo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo que se pueda producir con los representantes legales de las personas trabajadoras en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras afectadas al ejercicio de la acción prevista en cuanto a la indemnización.

Si por traslado de uno de los miembros de la unidad familiar, cambia de residencia, el otro u otros, si fueran trabajadores/as de la empresa, tendrán derecho al traslado a la misma localidad, si hubieran puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc. podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 20

Desplazamientos que exijan cambios de residencia

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, estancia y manutención.

El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los términos fijados por la ley.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en este Convenio para los traslados.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos referidos en este artículo y en el anterior.

Artículo 21

Desplazamientos que no exijan cambios de residencia

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 3,46€, por desayuno, y 13,49€. por comida o cena. Si tuvieran que pernoctar fuera de su domicilio percibirán además 24,86€. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

CVE-DOGC-B-25070066-2025

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador/a hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos el trabajador/a utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de lo señalado en tablas.

Artículo 22

Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 23

Subcontratación de obras y servicios

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos, deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores/as, responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores/as del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de

CVE-DOGC-B-25070066-2025

la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores/as sobre los siguientes puntos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores/as, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

6. Los trabajadores/as de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de las personas trabajadoras de la empresa principal, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador/a respecto de la empresa de la que depende.

7. Los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente.

Capítulo sexto

Régimen Asistencial y Acción Social de la empresa

Artículo 24

Complemento retributivo por enfermedad y accidente de trabajo

24.1 En caso de enfermedad acreditada debidamente, con el Informe de baja de la IT de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el 75% del total resultante de la suma de retribución del Convenio, más plus vinculación y complemento "ex categoría profesional" que perciba en su caso el trabajador/a, todo ello a partir del 4º día de la fecha de la baja de IT. Para las 2 primeras bajas que se produjesen en el año natural, el complemento señalado, se abonará desde el primer día de la baja de IT.

24.2 En el supuesto de IT. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que dé lugar a

CVE-DOGC-B-25070066-2025

hospitalización, o comporte intervención quirúrgica, así como durante la situación de convalecencia derivada de tales situaciones, y tratamiento oncológico, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el 100% del total resultante de la suma de retribución del Convenio, más plus vinculación y complemento "ex categoría profesional" que perciba en su caso el trabajador, todo ello a partir del 4º día de la fecha de la baja de I.T., hasta un máximo de 8 meses. Para las 2 primeras bajas que se produjesen en el año natural, el complemento señalado, se abonará desde el primer día de la baja de IT.

24.3 El trabajador que sea dado de baja por accidente de trabajo, recibirá el complemento hasta el 100% del total resultante de la suma de retribución del Convenio, más plus vinculación y complemento "ex categoría profesional" que perciba en su caso el trabajador, que recibirá a partir del mismo día de la baja de IT hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 25

Consulta de médico

El trabajador/a dispondrá de 25 horas anuales, indistintamente para la asistencia a la consulta de médico de cabecera por el propio trabajador/a, o para la asistencia a visita médica o especialistas de cualquier tipo para acompañamiento de hijos o personas dependientes, con entrega del correspondiente justificante acreditativo del facultativo, tanto de la Seguridad Social como de médicos privados.

Las horas que excedan de las horas anuales antes indicadas, serán a cuenta del trabajador/a y serán deducidas de la nómina del mes correspondiente, salvo pacto en contrario.

El personal que trabaje en turno de noche, podrá disfrutar de este crédito, en la jornada anterior o posterior, avisando con una antelación mínima de 24 horas.

La empresa se reserva el derecho de suprimir esta ayuda en los casos de enfermedad, cuando del informe médico emitido por facultativo libremente designado por la empresa, se deduzca que el trabajador/a abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social, lo cual implica deslealtad al espíritu que motivan estas concesiones.

El trabajador tendrá permiso por el tiempo indispensable para las visitas a los médicos especialistas de Seguridad Social

Artículo 26

Reconocimiento médico

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, a petición de la empresa, deberá someterse antes de su ingreso a un reconocimiento médico. Deberá efectuarse con la amplitud que se considere necesario y de tal forma que, el engaño o la ocultación del conocimiento de cualquier enfermedad que pueda repercutir en la salud pública será considerado como falta muy grave, así como la negativa a someterse a dicho reconocimiento médico.

Dada la obligación legal para la empresa de garantizar a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica del estado de salud de los mismos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, se efectuarán reconocimientos médicos anuales, siendo voluntaria la asistencia a los mismos por el trabajador/a. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras, o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así este establecido en una disposición legal, en relación con protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Los gastos que ocasionen los reconocimientos médicos serán a cuenta de la empresa. Asimismo, se abonarán los gastos en el desplazamiento a Centro Médico fuera del centro de trabajo cuando dicho desplazamiento se estableciera por la empresa.

En el supuesto de que tras el pertinente reconocimiento médico, a la persona trabajadora se le detectará o diagnosticará una dolencia o enfermedad incompatible con la manipulación de alimentos, la empresa podrá

CVE-DOGC-B-25070066-2025

rescindir el contrato de trabajo por las causas objetivas previstas en el artículo 52 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez agotadas todas las posibilidades de recolocación, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o en su defecto de la Comisión Paritaria del Convenio.

Dado lo establecido en relación a la vigilancia de la salud que se ha expresado, al personal de cámaras frigoríficas se le realizará un reconocimiento médico cada seis meses, atendiendo a los riesgos específicos de las características de estos puestos de trabajo.

Artículo 27

Ayuda por defunción

Todos los trabajadores/as al servicio de la empresa sujetas a este Convenio colectivo causarán, en caso de defunción en favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a dos meses de salario convenio, plus vinculación, y complemento "ex categoría profesional" que perciba en su caso el trabajador.

Esta ayuda será compatible con cualquier otra que les corresponda en los regímenes de la Seguridad Social.

A todos los efectos de este artículo, el trabajador/a deberá notificar por escrito a la Empresa, identificación del beneficiario o beneficiaria, si estas fueran otras de las que se aluden en el párrafo precedente.

Artículo 28

Premio de permanencia

Cuando un trabajador cause baja en la empresa por cualquier motivo, excepto por despido disciplinario, y para el supuesto de que hubiese alcanzado en la empresa 25 años de prestación de servicios para la misma, tendrá derecho a la percepción de un importe bruto a tanto alzado, por una sola vez, y de carácter no consolidable, equivalente a dos mensualidades de salario convenio, plus vinculación y complemento "ex categoría profesional" que perciba en su caso el trabajador/a.

Del citado importe, se descontará en su caso, aquel que ya hubiese percibido, o a que tuviese derecho el trabajador/a por concepto equivalente, en virtud de pacto individual o colectivo.

Artículo 29

Reserva de plaza

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de baja por IT tendrán derecho a la reserva de plaza y del mismo puesto de trabajo.

Artículo 30

Garantía de puesto de trabajo de conductores (chófer):

En los supuestos de que un chófer le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, como consecuencia de una infracción administrativa derivada de estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, cuando ello se produzca durante el desarrollo de su jornada laboral, la empresa le destinará durante el tiempo que tenga retirado el mismo, a otros trabajos que no exijan la utilización del referido carnet, respetándole la categoría o en su caso grupo profesional y el salario.

El mismo beneficio tendrá el chófer en todas las circunstancias de igual o parecida naturaleza, siempre que no sea declarado por resolución o sentencia firme autor de delito culposo.

Artículo 31

Formación de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo, cuyas funciones tengan una relación directa o indirecta con

CVE-DOGC-B-25070066-2025

los productos comprendidos desde el inicio hasta el final del proceso de producción, deberá proveerse obligatoriamente de la formación necesaria para manipular alimentos, a cuyo efecto, la Empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención de la pertinente acreditación. Los gastos que se ocasionen serán a cargo de la empresa.

Artículo 32

Excedencias

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a, en relación exclusivamente al primer año de duración de la excedencia, previa solicitud con una antelación de un mes, y salvo que su puesto de trabajo hubiera sido amortizado, tendrá derecho a la reincorporación automática a un puesto de trabajo de igual o similar categoría o en su caso grupo profesional al suyo.

En todo caso, se mantiene lo previsto por la legislación vigente en materia de excedencias forzosas o para el cuidado de familiares a su cargo.

Artículo 33

Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad y paternidad

Se estará en esta materia a lo regulado legalmente, contemplado en la actualidad en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo séptimo

Acción sindical

Artículo 34

Secciones sindicales de empresa

En las empresas en las que los sindicatos o centrales sindicales posean una afiliación superior al 15% de la plantilla de las mismas, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado, que deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos o normas de la central o sindicato a quien represente.

A los efectos de garantías y derechos sindicales se estará a lo establecido en la LOLS, 11/1985 de 2 de agosto.

Artículo 35

Horas de los delegados de personal o miembros del comité de empresa

Las horas de permiso retribuido que, para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispone el Real Decreto 2/2015 (Ley del Estatuto de los Trabajadores), podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados. Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos ni individualmente, con excepción de las empresas en las que por su censo de trabajadores/as sólo cuenten con un Delegado de Personal, en cuyo caso dicho representante podrá acumular sus horas en período bimensual.

Capítulo octavo

Salud y Seguridad Laboral Formación Profesional Vigilancia y Prevención de Riesgos

Artículo 36

Salud y seguridad laboral, formación profesional

En relación con la Salud Laboral, la Formación Profesional, y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal Foment de Treball Nacional, PIMEC (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya) i FEPIME (Federació de la Petita i Mitjana Empresa) de fecha 24 de julio de 2018 (DOGC de 7-9-2018). Asimismo, se tendrá en consideración el Acuerdo de Recomendaciones en materia de Seguridad Laboral para la negociación colectiva de Catalunya firmado el 21 de julio de 2004.

Los delegados/as de Prevención dispondrán de las horas retribuidas necesarias para la realización de cursos de formación específicos para el mejor desarrollo de su función, siempre con el adecuado justificante y previo acuerdo entre la empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores. De no existir acuerdo, la decisión se adoptará por la Comisión Paritaria del Convenio.

En las empresas de menos de 30 trabajadores/as estos/as elegirán entre los trabajadores/as a un delegado/a de Prevención, sea o no Representante Sindical, en cuyo defecto, dispondrán del mismo crédito horario y demás garantías reconocidas por la Ley a los Delegados/as de Personal.

Artículo 37

Vigilancia y prevención de riesgos

La dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará:

- a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- b) Un plan general de prevención.
- c) Planificación de los planes anuales de prevención.
- d) Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La dirección de la empresa dará cuenta de todo al Comité de Seguridad y Salud Laboral. En aplicación del Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollen su actividad trabajadores/as de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores/as de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, informando de este seguimiento al Comité de Seguridad y Salud Laboral, con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa. Se realizará asimismo un seguimiento de la Seguridad y Salud Laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las personas trabajadoras propias que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia del tratamiento de la Seguridad y Salud Laboral al objeto de mejorar las condiciones de trabajo, formulan la recomendación a las empresas para que extremen los estudios al determinar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo en los sistemas de producción en continuo, a fin de medir los factores de riesgo que existan en el ritmo impuesto en aquellos procesos de trabajo en el que el trabajador no pueda modular el mismo, fijando tiempos de reposo fisiológico o de recuperación; estableciendo la rotación de puestos de trabajo; o cualesquiera otros sistemas de trabajo tendentes a prevenir lesiones.

Capítulo noveno

Prendas de trabajo

Artículo 38

Ropa de trabajo

La naturaleza de la industria obliga a todas las personas trabajadoras y empresas a extremar las medidas propias de higiene personal y general, a estos efectos las empresas deberán facilitar al personal de producción, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios:

- 3 gorros o cofias para todo el personal: 2 años.
- 2 chándales, o monos, o batas, o conjunto chaqueta-pantalón: 1 año.
- 3 delantales adecuados al trabajo a realizar: 6 meses.
- 2 camisetas afelpadas: 1 año.
- calzado adecuado a su cometido laboral a fin de evitar riesgos de caídas por deslizamiento, con un máximo de 1 par cada año.
- Al personal de cámara se le suministrará 2 equipos protectores para agua y frío al año.
- A repartidores y choferes se les suministrará un equipo protector de agua al año.

Lavado de prendas:

El lavado de prendas será a cuenta y cargo del trabajador/a sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa y/o centro de trabajo.

Cuando sea compensado económicamente sólo se entregarán 2 equipos.

Capítulo décimo

Acoso en el ámbito laboral

Empresas de Trabajo Temporal

Artículo 39

Acoso (moral, sexual o por razón de sexo). Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo

Se entenderá por acoso moral, la situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerándose un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva-gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente, por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente laboral.

Se entenderá por acoso sexual en el trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Se entenderá por acoso por razón de sexo, la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las empresas del sector se comprometen a pactar procedimientos o protocolos de actuación internos sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o sexual o por razón de sexo en el trabajo, tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes.

Todas las personas trabajadoras han de ser informadas de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias, así como de los recursos con los que pueden contar en caso de que sea necesario.

CVE-DOGC-B-25070066-2025

En todo caso y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos en las empresas, los trabajadores/as que crean sufrir acoso moral, o sexual, o por razón de sexo en el trabajo, tendrán que dirigirse al Comité de Seguridad y Salud, así como a la Dirección de la empresa para que evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los medios necesarios para buscar las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del daño causado.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la Dirección de Empresa, deberán guardar el sigilo oportuno para no entorpecer el proceso. Especialmente valorables serán los casos de acoso moral o sexual o por razón de sexo de un superior jerárquico hacia sus subordinados/as.

Artículo 40

Protección de las víctimas de la violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas, en estos casos, han de facilitar, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género.

Artículo 41

Regulación de la utilización de Empresas de trabajo temporal (Contrato de puesta a disposición)

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir necesidades de carácter temporal de acuerdo con la legislación establecida.

La representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa consensuarán las actividades que, dentro del centro de trabajo podrán ser ocupadas por trabajadores/as contratados mediante Empresas de Trabajo Temporal. Si dicho consenso no fuera posible, por causas justificadas de manera fehaciente, prevalecerá la decisión final de la empresa.

Capítulo decimoprimer

Faltas y sanciones

Artículo 42

Faltas

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen seguidamente.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa reguladas por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

A). Son faltas leves:

- 1- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificarán en grado superior.
- 2- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada un día, en un período de 30.
- 3- Las discusiones con los compañeros en las dependencias del centro de trabajo. Si tales discusiones derivasen en actuaciones violentas, faltas de respeto o desconsideración, el hecho se calificará en grado superior.
- 4- Las faltas de aseo y limpieza;

CVE-DOGC-B-25070066-2025

5- El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo, o no cursar en tiempo oportuno el correspondiente parte de baja, confirmación o parte de alta médica, o cualquier otro justificante de naturaleza análoga.

6- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o material de la empresa.

7- El abandono de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se generase algún tipo de perjuicio, la falta podrá calificarse en grado superior.

8- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, ya sea presencial, telefónicamente o por escrito.

9- La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo, que no afecte a la marcha del servicio o a la ejecución de los productos.

B)- Son faltas graves:

1- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, cometidas en el período de treinta días, o cualquier falta de puntualidad superior a treinta minutos de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose entre ellos el provocar retraso en el inicio de la producción. Si tales perjuicios fuesen de carácter grave, la falta podría calificarse en grado superior.

2- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada dos días, en un período de 30.

3- Las faltas cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, la desobediencia a la dirección de la empresa o a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si significara quebranto manifiesto en la disciplina o se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá calificarse como falta muy grave.

4- Simular la presencia de otro trabajador/a fichando por él/ella; o ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada;

5- Solicitar un permiso alegando causas no existentes.

6- Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la marcha del servicio.

7- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

8- La inobservancia de las obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos, previstas legalmente (si dicho incumplimiento pudiese comportar el causar daños propios o a terceros, la falta se calificará como muy grave).

9. El incumplimiento de la normativa de la empresa, en materia de utilización de dispositivos tecnológicos de información o comunicación (a título de ejemplo: ordenadores, telefonía, etc.). En virtud de la entidad del incumplimiento, o por la acreditación de un perjuicio para la empresa, la falta podría catalogarse como muy grave.

10- El consumo de alcohol o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo. Si dicho consumo pudiese generar situaciones de riesgo para el propio trabajador/a, a terceros, o afectase la marcha del servicio, se calificará como muy grave.

11- La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza.

C) Son faltas muy graves:

1- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de 6 meses.

2- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada tres días o más días, en un período de 30.

3- La simulación de enfermedad o accidente

4- El engaño o la ocultación del conocimiento de cualquier enfermedad que pueda repercutir en la salud pública, así como la negativa a someterse a los reconocimientos médicos obligatorios

5- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo;

6- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros/as o subordinados/as.

CVE-DOGC-B-25070066-2025

7- La transgresión de la buena fe contractual, así como el fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

8- Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, instalaciones o aparatos de la empresa.

9- La violación de secretos de la empresa.

10- Originar frecuentes riñas o pependencias en el trabajo.

11- Toda conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto a la dignidad y a la intimidad del trabajador/a, incluidas situaciones de acoso de cualquier naturaleza.

12- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual de su trabajo.

13- La de abuso de autoridad, el acoso sexual y la discriminación por etnia, lengua o género.

14- Incumplimiento de la prohibición de fumar en el centro de trabajo e instalaciones.

15-La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza

Con respecto a las infracciones de los empresarios, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social.

Procedimiento:

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio, siguiendo los trámites previstos en la legislación general.

Para las faltas graves y muy graves se requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En relación a las faltas muy graves, antes de proceder a imponer la sanción, la empresa deberá comunicar al trabajador/a los hechos que se entienden calificables como falta en tal grado, motivadores de la eventual sanción, disponiendo el trabajador/a desde la recepción de dicha comunicación, de un plazo de hasta cinco días naturales a fin de efectuar alegaciones en su descargo, si así lo estimase oportuno. Transcurrido el plazo antes señalado, la empresa podrá acordar la imposición de la sanción que entendiéndose pertinente.

La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, todas las sanciones que imponga.

Clases de sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

C) Por faltas muy graves:

Inhabilitación temporal o definitiva para ocupar puestos en jefatura en cualquier actividad, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

Prescripción:

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo decimosegundo

Clasificación Profesional

Artículo 43

Sistema de clasificación del personal de las empresas.

Criterios generales

1. El presente sistema de clasificación profesional, se efectuará mediante grupos profesionales, atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Dado que se pretende sustituir un sistema de clasificación basado en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales. Así, cada grupo integrará diversas categorías profesionales con específicas funciones y especialidades profesionales.

2. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas y pudiesen corresponder a puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

3. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán efectuarse las divisiones funcionales que se estimen convenientes y necesarias, de entre las descritas y relacionadas, dependiendo de sus necesidades.

4. Las categorías que se mencionan en cada uno de los 8 grupos profesionales, se clasifican en 4 divisiones funcionales definidas, según la interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

- División funcional I: directivos y técnicos/administrativos.

- División funcional II: comerciales.

- División funcional III: mantenimiento y oficios varios

- División funcional IV: producción.

5. Dentro de cada una de las áreas todos los puestos de trabajo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada centro de trabajo.

6. Para el encuadramiento de los puestos de trabajo, se tendrán en cuenta los factores que a continuación se enumeran que serán determinantes y, por lo tanto, definen la pertenencia de cada uno de dichos puestos a una división funcional y a un grupo profesional.

Los factores a tener en cuenta son:

A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa

Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planificar, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

C. Autonomía

Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, así como el grado de supervisión a que estén sometidas las tareas.

D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de responsabilidad de acción del titular de

CVE-DOGC-B-25070066-2025

la función, (respecto a los útiles o máquinas que utiliza para realizar sus tareas, respecto al producto que obtiene del desarrollo de su actividad, respecto a la seguridad de los que están en su entorno de trabajo, respecto a los datos que utiliza en el desempeño de sus tareas, respecto a los errores que pudieran derivarse del desempeño de sus tareas, respecto a las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa ha de asumir), como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Este factor medirá la capacidad de coordinar, instruir y dirigir el trabajo de otros.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo a su cargo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función de la mayor o menor dificultad de las tareas a realizar, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Descripción de las divisiones funcionales:

La descripción de las 4 divisiones funcionales es la siguiente:

División funcional I: directivos y técnicos/ administrativos. pertenece a esta división el personal contratado, que estando en posesión de títulos superiores, de grado medio, de diplomas de enseñanza profesional o que, careciendo de título, tiene una preparación acreditada por la práctica continuada, desarrolla tareas desde dirección a otras de carácter técnico y/o administrativo en las áreas de administración, organización, etc. (queda excluido de esta división el personal de alta dirección).

División funcional II: comerciales. es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas de representación comercial o tareas que permiten informar de los productos con el fin de favorecer su venta o conocimiento en el mercado.

División funcional III: mantenimiento y oficios varios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas indirectamente con la producción: mantenimiento industrial, logística, desarrollo e innovación (I+D+i), gestión de sistemas de calidad y medio ambiente, prevención y salud laboral, etc.

División funcional IV: producción. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Descripción de las tareas de los grupos profesionales

Grupo 1

Criterios generales: se incluyen en este grupo los puestos de trabajo que tienen la responsabilidad directa en la gestión de alguna división funcional de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su definición, así como en el establecimiento de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad y desempeñan puestos de dirección.

Formación: titulación universitaria, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completada con estudios específicos, o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su función.

Ejemplos: en este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Técnicos titulados superiores.

Jefe de proceso de datos.

Tareas más relevantes, o similares a las cuales, a título orientativo pueden asumir

1. Establecimiento de políticas generales, definición de la utilización eficaz de los recursos humanos y de aspectos materiales, orientación y la supervisión de las actividades de la organización conforme a la estrategia o la política adoptada por la compañía.
2. Funciones consistentes en planificar, coordinar y supervisar un área o departamento de una empresa, o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Grupo 2

Criterios generales: se incluyen en este grupo a los puestos de trabajo con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan tareas técnicas complejas, con o sin mando de personal, con objetivos definidos, y una elevada exigencia intelectual y/o de interrelación humana.

Formación: titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Ejemplos: en este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Técnico titulados medio.

Analista-programador.

Tareas:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso, o conjunto de procesos, o de un servicio, o un conjunto de servicios.
2. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con un alto grado de iniciativa y autonomía dentro de su campo, desarrolladas bajo supervisión de una persona de grupo superior, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa (Investigación, definición de procesos industriales, etc.).

Grupo 3

Criterios generales: se incluyen en este grupo aquellos puestos de trabajo que, con responsabilidad de mando, realizan tareas con amplia actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: titulación universitaria o ciclo formativo de grado superior (CFGS), más formación específica del puesto de trabajo o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Ejemplos: en este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Programador.

Encargado/jefe de turno de producción.

Jefes de almacén frigo y no frigo, jefe de ventas, jefe administrativo o jefe de mantenimiento.

Tareas:

1. Actividades de programación de equipos, software y PLCs de los centros de producción y oficinas.
2. Actividades que impliquen la jefatura de un turno y/o una unidad de producción, que deban ser secundadas por uno o varios supervisores del grupo inferior.
3. Tareas que impliquen la jefatura de planificación de almacenes frigoríficos o fuera de ellos, logística y coordinación del equipo de trabajo del área; con autonomía para la ejecución práctica de estas tareas.
4. Tareas que impliquen la jefatura de técnicas de gestión y supervisión de áreas comerciales de la compañía. La gestión de los recursos comerciales de ésta, así como la gestión y supervisión del equipo humano.

CVE-DOGC-B-25070066-2025

5. Tareas que impliquen la jefatura de coordinación de contabilidad, facturación y administrativa en general, con autonomía para la ejecución práctica de estos cometidos, coordinando un equipo de trabajo diverso reportando los resultados a sus inmediatos superiores.

6. Tareas técnicas o de organización que impliquen la jefatura y responsabilidad sobre el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados, que impliquen amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, mecánica y neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo y teniendo personal a su cargo.

Grupo 4

Criterios generales: se incluyen en este grupo, los puestos de trabajo en los que se realizan trabajos de ejecución autónoma, de cierta complejidad, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando la responsabilidad de los mismos, y pudiendo tener capacidad para coordinar el trabajo de otras personas dentro de su sección.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en una sección o un turno.

Formación: equiparable a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) o conocimientos con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Ejemplos: en este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Demostrador.

Encargado mantenimiento, oficial 1ª mantenimiento, oficial 1ª frigorista.

Responsable de turno de almacén.

Jefe de sección o línea.

I+D

Tareas:

1. Conocimientos precisos de la elaboración de productos de la empresa. Realización de funciones de presentación, introducción y asesoramiento sobre dichos productos. Se encarga de las reclamaciones que presente el cliente, incluso puede realizar funciones de vendedor de forma puntual.
2. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, mecánica, hidráulica y neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo, pudiendo coordinar personal a su cargo. Trabajos de Mantenimiento de instalaciones de frío industrial con la responsabilidad sobre su realización.
3. Tareas de responsabilidad dentro del almacén frigorífico o fuera de él, que coordina al resto de los profesionales a su cargo en unos o varios turnos con cierto nivel de autonomía y realizando asimismo tareas correspondientes al grupo inferior.
4. Tareas que consisten en la programación, supervisión, preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción, pudiendo tener personal a su cargo. Responsabilidad de organización de determinada sección o línea de la planta productiva y de desarrollar la coordinación efectiva de esa zona de trabajo con dependencia directa y supervisión de personal de grupo superior.
5. Tareas técnicas de I+D de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, pudiendo dirigir y/o ejecutar la práctica de éstas.

Grupo 5

Criterios generales: se incluyen en este grupo los puestos de trabajo en los que, se realizan trabajos técnicos, administrativos u operativos, cualificados dentro de su especialidad, que exigen habilidad y conocimientos profesionales adquiridos por una intensa y acreditada práctica, por medio de un aprendizaje metódico. Estas tareas se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con un grado medio de supervisión, pero con conocimientos profesionales y con un período intermedio de adaptación.

CVE-DOGC-B-25070066-2025

Formación: ciclo formativo de grado medio o superior (CFGM o CFGS) o Bachillerato o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o los adquiridos en el desempeño de la profesión.

Ejemplos: en este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Oficial de 1ª Administrativo.

Vendedor.

Oficiales de 2ª mantenimiento y frigo.

Profesional almacén frigo y no frigo.

Profesional de 1ª producción.

Chófer/repartidor.

Tareas:

1. Actividades de administración realizadas con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener empleados a sus órdenes, todo ello bajo la supervisión y directrices del responsable del área, ejecutando tareas tales como facturación, nóminas, cobros, pagos y operaciones análogas.
2. Actividades de prospección, promoción y venta de los productos de la empresa y los pedidos que se realizan.
3. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican conocimientos de electrónica, mecánica, hidráulica, neumática y frío industrial actuando normalmente bajo la supervisión de personal de Grupo superior.
4. Tareas que implican el uso de los equipos de manutención propios complejos para elevación de carga, para efectuar todas las operaciones del flujo de mantenimiento de materiales (materias primas, producto acabado, etc.) en almacén con cámara frigorífica, o fuera de ella. El flujo de materiales, comprende entre otras, la carga y descarga, la colocación en la ubicación correspondiente, el control FIFO, preparación de cargas de reparto, etc. Con responsabilidad del mantenimiento y limpieza del almacén, así como de los elementos que ayudan a la gestión del mismo.
5. Tareas que implican conocimiento y manejo completo de máquinas clave (amasadora, laminador compacto, control de calidad, envasado...) que componen la línea productiva, en referencia a la producción. También en las operaciones de montaje y desmontaje para la limpieza y mantenimiento. Incluye las tareas de ajustes técnicos y de parámetros para conseguir los resultados esperados según del proceso de producción establecido, con dependencia directa del responsable integrado en el grupo superior. Podrá ser ayudado por personal de grupo inferior.
6. Tareas de conducción de vehículos realizando o no reparto de mercancías o productos a los centros productivos y/o puntos de venta o distribución. Si es preciso, realiza el cobro del importe de la factura, efectuando la liquidación correspondiente.

Grupo 6

Criterios generales: se incluyen en este grupo los puestos de trabajo, en los que se realizan trabajos dentro de su especialidad, que exigen de una habilidad y conocimiento profesional, adquirido por su experiencia, por medio de un aprendizaje metódico. Personas que, con cierto grado de iniciativa y con subordinación a personas de otros grupos superiores, efectúan operaciones administrativas, operativas o de apoyo especializado, sin personal a su cargo. En el área de producción, el personal debe ser capaz de cubrir satisfactoriamente las ausencias temporales de personal del grupo superior.

Formación: equiparable, ciclo formativo de grado medio (CFGM) o superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión por medio de un aprendizaje.

Ejemplos: en este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Oficial de 2ª administrativo.

Oficial de 3ª mantenimiento.

Profesional de 2ª producción.

Profesional de Picking.

Tareas:

1. Tareas administrativas con iniciativa restringida y con subordinación al grupo superior, efectúa operaciones de organización de archivos, datos o ficheros, correspondencia o similares de forma directa o de apoyo a éstas.

2. Tareas auxiliares de mantenimiento industrial y de apoyo a los grupos superiores, pudiéndose ayudar para el desarrollo de sus funciones, de equipos simples de elevación de carga.

3. Tareas que implican conocer, manejar y ajustar algunas de las máquinas clave (Amasadora, laminador compacto, control de calidad, envasado, etc.) que componen la línea productiva tanto en lo referente a producción como en las operaciones de montaje y desmontaje para la limpieza y mantenimiento, pudiéndose ayudar para el desarrollo de sus funciones, de equipos simples de elevación de carga.

Deberá conocer y realizar, bajo supervisión del responsable integrado en el grupo superior, las técnicas propias, no sólo ajustándose a las normas y fórmulas que se le faciliten, sino siendo capaz de ajustar los diferentes parámetros para obtener los resultados esperados, incluyendo tareas de orden y limpieza.

4. Funciones de recogida de productos en almacén con cámara frigorífica, extracción de cajas o conjuntos empaquetados con la finalidad de preparar pedidos al detalle y tareas de orden y limpieza. En general, se recoge material abriendo una unidad de empaquetado, utilizando para ello herramientas necesarias, tanto manuales como mecánicas simples.

Grupo 7

Criterios generales: se incluyen en este Grupo los puestos de trabajo en los que las tareas se ejecutan con un alto grado de dependencia, estando claramente establecidas, y existiendo instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico. Requieren cierta formación o conocimientos elementales y pueden requerir un período de adaptación breve.

Formación: formación equiparable a enseñanza secundaria obligatoria, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Ejemplos: en este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Teleoperador.

Auxiliar demostrador.

Mozo almacén frigo y no frigo.

Portero-guarda.

Profesional de 3ª.

Peón de limpieza.

Tareas:

1. Tareas operativas de telemarketing, atendiendo o gestionando las llamadas por vía telefónica o por medios telemáticos, para la difusión y recepción de pedidos, incentivando la venta de todo tipo de productos.

2. Tareas auxiliares, con conocimientos generales, de la elaboración de productos de la empresa. Tareas de presentación de productos para la degustación reforzando la tarea del responsable integrado en un grupo superior.

3. Tareas manuales o mecánicas tales como la carga y descarga, apilamiento y distribución, manual o con elementos mecánicos, en un almacén en cámara frigorífica o fuera de ella, y ayuda en mediciones, pesajes traslados de mercancías y tareas de orden y limpieza. Podrá ayudarse en estas tareas de máquinas simples de carga, arrastre, etc. Seguirá las instrucciones de un responsable integrado en grupos superiores.

4. Tareas que, de acuerdo a unas instrucciones recibidas por parte de sus superiores, están orientadas a controlar los accesos a las dependencias de la empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en

CVE-DOGC-B-25070066-2025

el exterior como en el interior, registrando los movimientos de personas y vehículos.

5. Tareas de intervención en los procesos productivos, mediante el correcto control de una o más máquinas, en la formación manual de piezas, en el empaquetado, etc., siempre donde el trabajo repetitivo sea lo principal.

6.- Operaciones de limpieza de locales, dependencias y útiles de la empresa.

Grupo 8

Criterios generales: se incluyen en este grupo, los puestos de trabajo en los que se realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con muy alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni experiencia. La permanencia en este grupo profesional en tareas de producción, dadas las específicas características de las mismas, no podrá superar el plazo de doce meses, transcurrido el cual, el trabajador/a deberá resultar adscrito al grupo profesional inmediatamente superior.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Ejemplos: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades siguientes o análogas a las mismas:

Auxiliar administrativo.

Auxiliar producción.

Tareas:

1. Operaciones elementales administrativas, con iniciativa muy restringida, dentro de la oficina, y otras puramente mecánicas inherentes al trabajo realizado en el departamento, siempre siguiendo instrucciones de un responsable integrado en un grupo superior.
2. Tareas de apoyo en procesos productivos y líneas, desarrollando labores manuales, y también de orden y limpieza, sin intervención en manejo de máquinas.

Capítulo decimotercero

Comisión Paritaria

Artículo 44

Regulación de la Comisión Paritaria

Según lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Paritaria para la interpretación de las controversias que se deriven de la aplicación del contenido de este Convenio Colectivo, y todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas por las partes de mutuo acuerdo.

Asimismo, tendrá competencia en la resolución de los supuestos de desacuerdo, en relación a la inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual manera, las partes deberán someterse en primera instancia a la Comisión Paritaria, para la resolución de cualquier conflicto y/o discrepancia, que pueda surgir en la aplicación y/o interpretación, del sistema de grupos profesionales descrito en el presente Convenio Colectivo.

Estará formada por cuatro representantes de las empresas y por cuatro representantes de las personas trabajadoras. Ambas representaciones podrán estar asistidas por asesores con voz, pero sin voto. Los citados representantes, deberán ser miembros de la Comisión Negociadora o de liberación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior, será el siguiente:

1. La parte afectada se deberá dirigir a la Comisión Paritaria mediante escrito, en el cual exprese la controversia de que se trate.

2. En el plazo de 15 días, la Comisión Paritaria se deberá pronunciar.
3. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de votos de cada representación.
- 4.- En caso de no existir acuerdo entre las partes éstas se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Todo lo dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la jurisdicción laboral.

A efectos de comunicaciones de la Comisión Paritaria se establecen las siguientes direcciones de correo electrónico:

salimentacio@ugtfica.cat

jrubio@ccoo.cat

ma@miralles-abogados.com

Capítulo decimocuarto

Inaplicación de Convenio

Artículo 45

Procedimiento en caso de inaplicación condiciones establecidas en el Convenio.

Será de plena aplicación lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de discrepancias en relación a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, se comunicará tal circunstancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

De no alcanzarse un acuerdo en el plazo antes indicado, se deberá someter la cuestión al procedimiento de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, al cual se podrá acudir previa solicitud de cualquiera de las partes, en un nuevo plazo de 7 días.

En caso de no haberse solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano autonómico equivalente.

Capítulo decimoquinto

Disposiciones Finales

Primera

Incremento salarial y cláusula de revisión

El incremento salarial acordado en el presente Convenio se establece de la siguiente forma:

Para el año 2023 se acuerda un incremento del 3'1% sobre las tablas salariales de 2022, revisadas en enero de 2023 y pendientes del incremento correspondiente a 2023, con efectos de 1 de enero de 2023 (tabla Anexo I).

-Se acuerda realizar un incremento del 0'9% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023, sin generar atrasos (tabla Anexo II).

-Para el año 2024 se acuerda un incremento del 3% sobre tablas salariales a 31 de diciembre de 2023 e incrementadas de conformidad con lo señalado en el anterior párrafo, con efectos de 1 de enero de 2024 (tabla Anexo III).

CVE-DOGC-B-25070066-2025

En el supuesto de que el IPC estatal anual superase el incremento pactado para este año, y una vez publicado dicho el IPC correspondiente a 2024, las tablas salariales se revisarán adecuándose al porcentaje de incremento restante, en un máximo de un 1% de incremento, siendo el resultado de aplicación desde 1 de enero de 2025, sin generar atrasos respecto al ejercicio revisado de 2024.

Para el año 2025 se acuerda un incremento del 3% sobre tablas salariales a 31 de diciembre de 2024 (revisadas en su caso), con efectos de 1 de enero de 2025.

En el supuesto de que el IPC estatal anual superase el incremento pactado para este año, y una vez publicado dicho el IPC correspondiente a 2025, las tablas salariales se revisarán adecuándose al porcentaje de incremento restante, en un máximo de un 1% de incremento, siendo el resultado de aplicación desde 1 de enero de 2026, sin generar atrasos respecto al ejercicio revisado de 2025.

Para el año 2026 se acuerda que el incremento a aplicar será el que se acuerde entre las partes, pactando en dicho sentido (a los efectos de negociar el incremento salarial para 2026) reunirse a partir de 1 de enero de 2026, sin modificar en ningún otro punto el Convenio Colectivo, el cual continuará vigente hasta 31 de diciembre de 2026. En relación al incremento a pactar, se estará, de existir el mismo, a lo contemplado en el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva vigente en ese momento.

Segunda

Igualdad de derechos

Igualdad/Violencia de género/Colectivo LGBTI

Delegado de igualdad

El delegado de Igualdad es el interlocutor de la empresa en esta materia, el cual deberá ser escogido por y de entre los representantes legales de las personas trabajadoras, sin que su nombramiento para este cargo, le comporte la atribución de nuevos derechos, o la ampliación de los que ya le corresponden, como representante legal.

Tercera

Comisión paritaria de productividad

En el seno de las empresas, una Comisión Paritaria al efecto constituida, será la encargada, de intentar solucionar las problemáticas planteadas que pueda existir en las empresas, en relación a la productividad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional.

Cuarta

Complemento "ex categoría profesional".

A aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31/12/2017 percibiesen un salario fijado en tablas de Convenio, que resultase superior al establecido para el grupo profesional a que estén adscritos, a partir de la entrada en vigor del sistema de grupos profesionales, se les mantendrá la diferencia que existiese como complemento *ad personam*, con el nombre de Complemento "ex categoría profesional"

Este complemento no podrá ser compensable ni absorbible, y será revalorizable anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio.

Quinta

Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en la materia, con respeto a las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar las personas trabajadoras en cada empresa.

Anexo I

Tablas Convenio masas congeladas 2023 (incremento 3,10%)				
Grupo/Categorías	Salario Convenio	Hora ordinaria	Plus nocturno jornada	Hora extra
1 Técnico titulado grado superior	33.175,33€	18,94€		28,07€
1 Jefe proceso de datos				
2 Técnico titulado grado medio	30.703,46€	17,52€		28,07€
2 Analista-programador				
3 Jefe administrativo	26.332,55€	15,03€	14,29€	23,74€
3 Jefe de ventas				
3 Encargado/jefe de turno				
3 Jefe de almacén frig.				
3 Jefe de almacén no frig.				
3 Jefe de mantenimiento				
3 Programador				
4 Encargado mantenimiento				
4 Demostrador				
4 I+D				
4 Técnico frigorista 1ª				
4 Oficial 1ª mantenimiento				
4 Jefe sección y/o línea				
4 Responsable turno almacén frig.				
4 Responsable turno almacén no frig.				
5 Professional 1ª producción	22.564,57€	12,88€	12,75€	20,55€
5 Oficial 1ª adm.				
5 Professional de almacén frig.				
5 Chófer repartidor				
5 Oficial 2ª mantenimiento				

CVE-DOGC-B-25070066-2025

5 Oficial 2ª frig.				
5 Prof. de almacén no frig.				
5 Vendedor				
6 Prof. picking almacén frigo.	20.622,21€	11,77€	12,75€	18,65€
6 Profesional 2ª				
6 Oficial 2ª adm.				
6 Oficial 3ª mantenimiento				
7 Professional 3ª	18.974,70€	10,83€	12,75€	17,34€
7 Teleoperador-operador				
7 Mozo almacén no frig.				
7 Portero				
7 Peón limpieza				
7 Mozo almacén frig.				
7 Auxiliar demostrador				
8 Aux. adm.	17.027,52€	9,72€	12,75€	16,12€
8 Auxiliar producción				

Anexo II

Tablas Convenio masas congeladas 2023 (Incremento 0,90% sobre tablas 2023 una vez aplicado a las mismas incremento 3,10%)

Grupo/Categorías	Salario Convenio	Hora ordinaria	Plus nocturno jornada	Hora extra
1 Técnico titulado grado superior	33.473,91€	19,11€		28,32€
1 Jefe proceso de datos				
2 Técnico titulado grado medio	30.979,79€	17,68€		28,32€
2 Analista-programador				
3 Jefe administrativo	26.569,54€	15,17€	14,42€	23,95€
3 Jefe de ventas				
3 Encargado/jefe de turno				

CVE-DOGC-B-25070066-2025

3 Jefe de almacén frig.				
3 Jefe de almacén no frig.				
3 Jefe de mantenimiento				
3 Programador				
4 Encargado mantenimiento	24.920,56€	14,23€	13,50€	22,39€
4 Demostrador				
4 I+D				
4 Técnico frigorista 1ª				
4 Oficial 1ª mantenimiento				
4 Jefe sección y/o línea				
4 Responsable turno almacén frig.				
4 Responsable turno almacén no frig.				
5 Professional 1ª producción	22.767,65€	13,00€	12,86€	20,73€
5 Oficial 1ª adm.				
5 Professional de almacén frig.				
5 Chófer repartidor				
5 Oficial 2ª mantenimiento				
5 Oficial 2ª frig.				
5 Prof. de almacén no frig.				
5 Vendedor				
6 Prof. picking almacén frigo.	20.807,81€	11,88€	12,86€	18,82€
6 Profesional 2ª				
6 Oficial 2ª adm.				
6 Oficial 3ª mantenimiento				
7 Professional 3ª	19.145,47€	10,93€	12,86€	17,50€
7 Teleoperador-operador				
7 Mozo almacén no frig.				
7 Portero				
7 Peón limpieza				
7 Mozo almacén frig.				

CVE-DOGC-B-25070066-2025

7 Auxiliar demostrador				
8 Aux. adm.	17.180,77€	9,81€	12,86€	16,27€
8 Auxiliar producción				

Anexo III

Tablas Convenio masas congeladas 2024 (incremento 3,00%)				
Grupo/Categorías	Salario Convenio	Hora ordinaria	Plus nocturno jornada	Hora extra
1 Técnico titulado grado superior	34.478,13€	19,68€		29,17€
1 Jefe proceso de datos				
2 Técnico titulado grado medio	31.909,18€	18,21€		29,17€
2 Analista-programador				
3 Jefe administrativo	27.366,63€	15,63€	14,85€	24,67€
3 Jefe de ventas				
3 Encargado/jefe de turno				
3 Jefe de almacén frig.				
3 Jefe de almacén no frig.				
3 Jefe de mantenimiento				
3 Programador				
4 Encargado mantenimiento	25.668,18€	14,66€	13,91€	23,06€
4 Demostrador				
4 I+D				
4 Técnico frigorista 1ª				
4 Oficial 1ª mantenimiento				
4 Jefe sección y/o línea				
4 Responsable turno almacén frig.				
4 Responsable turno almacén no frig.				
5 Professional 1ª producción	23.450,68€	13,39€	13,25€	21,35€
5 Oficial 1ª adm.				

CVE-DOGC-B-25070066-2025

5 Professional de almacén frig.				
5 Chófer repartidor				
5 Oficial 2ª mantenimiento				
5 Oficial 2ª frig.				
5 Prof. de almacén no frig.				
5 Vendedor				
6 Prof. picking almacén frigo.	21.432,04€	12,24€	13,25€	19,38€
6 Profesional 2ª				
6 Oficial 2ª adm.				
6 Oficial 3ª mantenimiento				
7 Professional 3ª	19.719,83€	11,26€	13,25€	18,03€
7 Teleoperador-operador				
7 Mozo almacén no frig.				
7 Portero				
7 Peón limpieza				
7 Mozo almacén frig.				
7 Auxiliar demostrador				
8 Aux. adm.	17.696,19€	10,10€	13,25€	16,76€
8 Auxiliar producción				

(25.070.066)