



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 1 de abril de 2024, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa La Flor Burgalesa, S.L. (09100041012010).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa La Flor Burgalesa, S.L., suscrito el 10 de marzo de 2024, de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación de las personas trabajadoras integrada por el comité de empresa, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 1 de abril de 2024.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Florentina Saiz Saiz

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «LA FLOR BURGALESA, S.L.»

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente convenio ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de La Flor Burgalesa S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras de la misma, integrada por su comité de empresa a quien reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados y representadas.

*Artículo 2.º – Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa La Flor Burgalesa S.L. y el personal que en ella preste sus servicios en su actividad industrial de fabricación de galletas.

*Artículo 3.º – Ámbito territorial.*

El presente convenio afecta al centro de trabajo industrial de La Flor Burgalesa S.L. radicado en Burgos (polígono industrial de Villalonquéjar).

*Artículo 4.º – Ámbito personal.*

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal de la empresa que durante su vigencia trabaje en la fábrica de galletas sita en el polígono industrial de Villalonquéjar, Burgos.

Será de aplicación exclusivamente al personal que mantenga vigente la relación laboral con la empresa.

*Artículo 5.º – Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2023 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.

El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.

Se mantendrá la vigencia de este convenio colectivo en tanto no sea sustituido por otro nuevo.

SECCIÓN 2.ª – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

*Artículo 6.º – Compensación y absorción.*

Todas las mejoras que se fijen en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuviera establecidas la empresa, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

*Artículo 7.º – Condiciones pactadas.*

Las condiciones convenidas en este Pacto forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.



CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

*Artículo 8.º – Salario base.*

La tabla salarial de 2023 es la que se acompaña como anexo I al presente convenio. Dicha tabla es el resultado de incrementar la tabla salarial de 2022 en un 3,5%. No obstante, esa tabla no tendrá efectos económicos y no generará derecho a percibir atrasos respecto de 2023, sino que únicamente servirá como punto de partida para el cálculo de la tabla de 2024.

La tabla salarial aplicable a partir del 1 de enero 2024 se obtendrá incrementando la tabla de 2023 del anexo I con el IPC real de 2023.

*Artículo 8.º bis. – Prima acuerdo convenio.*

Se establece una prima de pago único no consolidable con motivo de la firma del convenio que resultará pagadera exclusivamente al personal de la plantilla de la Flor Burgalesa, S.L. que mantenga su relación laboral a 31 de diciembre de 2023, por un importe de 2.200 euros brutos.

El personal que no hubiera estado de alta en la plantilla desde el inicio de 2023, recibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia de alta en la plantilla durante 2023, siempre que se encuentre en la plantilla de la empresa el 31 de diciembre de 2023.

Esta prima se abonará en dos pagos entre la nómina de diciembre de 2023 y la de febrero de 2024.

*Artículo 9.º – Incrementos salariales.*

– Para el año 2025 la tabla salarial de 2024 se incrementará con el IPC real publicado para el año 2024.

– Para el año 2026 la tabla salarial de 2025 se incrementará con el IPC real publicado para el año 2025.

– Para el año 2027 la tabla salarial de 2026 se incrementará con IPC real publicado para el año 2026.

En el caso del que el valor del IPC real para alguno de los años referidos fuera negativo, este índice no tendrá efecto sobre el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

El incremento salarial se aplicará sobre el total de salario bruto, los pluses incluidos en este convenio y el valor de la hora extra.

*Artículo 10.º – Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en verano y Navidad, en la cuantía de una mensualidad de salario base fijado en las tablas salariales. La paga de verano se abonará antes del 30 de junio.

*Artículo 11.º – Beneficios.*

Todo el personal afectado por este convenio percibirá por el concepto de beneficios un equivalente a una mensualidad de salario base.



*Artículo 12.º – Plus topados.*

Quienes a 1 de enero de 2010 tuvieran una antigüedad en la empresa igual o superior a 30 años, percibirán un plus actualizable pagadero en 12 pagas al año. Cuantía para 2024:

Oficiales/as de primera: 69,52 euros mensuales.

Oficiales/as de segunda: 65,17 euros mensuales.

Oficial/a administración: 72,42 euros mensuales.

Encargado/a de sección: 73,87 euros mensuales.

El citado plus, tendrá una cuantía fija, aplicándosele la revisión salarial prevista en el artículo 9. No será compensable ni absorbible.

Este plus no se generará para quienes no lo estuvieran cobrando ya durante la vigencia del convenio de empresa vigente de 2010 a 2014.

*Artículo 13.º – Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno a los efectos del devengo de este plus, el realizado durante el periodo entre las 23 horas y las 7 horas de la mañana.

Para el año 2024 el importe del plus será de 26 euros por jornada de 8 horas íntegramente realizada en horario nocturno, para todas las categorías, o la parte proporcional que corresponda si la prestación de servicios en horario nocturno fuera inferior a 8 horas.

El importe de este plus será revisado de idéntica forma que el salario base a partir de 2025.

No se percibirá dicho plus en aquellos puestos de trabajo sean nocturnos por su propia naturaleza.

*Artículo 14.º – Horas extraordinarias.*

En los casos excepcionales en los que se precise la realización de horas extraordinarias, se fija su retribución para 2024 en 19,95 euros la hora extraordinaria en días de trabajo de lunes a viernes, y de 23,58 euros la hora extraordinaria para sábados, domingos y festivos.

Las horas que se hagan de preparación de línea antes de las 7 de la mañana se remunerarán a 23,58 euros la hora

El importe de la hora extraordinaria será revisado de idéntica forma que el salario base.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES LABORALES

*Artículo 15.º – Jornada laboral.*

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.768 horas (221 jornadas) de trabajo efectivo durante toda la vigencia del convenio.

Si la legislación modificase la jornada máxima en cómputo anual de forma que quedase por debajo de la jornada establecida en este convenio, prevalecerá la jornada máxima en cómputo anual que se pueda establecer por ley.



Se concederá a las jornadas continuadas un periodo de descanso de 15 minutos. Este tiempo será considerado de trabajo efectivo.

Estas horas son de trabajo efectivo, por ello, el calendario laboral contendrá dos días más de trabajo que el que correspondería a la jornada de cada ejercicio, para que el personal elija dos días de libre disposición y de esta forma trabaje efectivamente las horas reseñadas en este artículo.

Las horas de trabajo efectivo incrementadas con los dos días adicionales indicados serán distribuidas según los calendarios y horarios que se elaboren y publiquen reglamentariamente.

Uso de los días de libre disposición:

Opción 1: la elección de los dos días de libre disposición deberá ser preavisada con una antelación mínima de 3 días, pudiendo ser denegado el disfrute por parte de la empresa en el día solicitado si concurrieran causas organizativas o productivas. Sólo podrá disfrutarlo una persona por sección y turno a la vez. En el caso de que más de un trabajador o trabajadora de una sección desee disfrutar este permiso el mismo turno, tendrá preferencia quien haya solicitado por escrito su disfrute con anterioridad ante el jefe/a de su sección. No se podrán disfrutar de manera consecutiva, ni se podrán unir a días de vacaciones.

Solo podrán disfrutar simultáneamente de días de libre disposición un máximo de 3 personas por jornada, si la empresa tiene menos de 100 empleados/as; o el 3% de la plantilla si hubiera más de 100 empleados/as en la plantilla de la fábrica.

Opción 2: el trabajador o trabajadora de la empresa que lo solicite podrá disfrutar de 3 días laborables de vacaciones fuera del calendario laboral aprobado. Estos 3 días se juntarán a los 2 días de libre disposición señalados en la opción 1 de este mismo artículo para disfrutar de forma continuada de todos estos días, no siendo posible fraccionar el disfrute de estos 5 días de libre disposición. Para las personas que se acojan a esta opción la jornada laboral será de 1.776 horas efectivas para todos los años de vigencia del convenio. Esto aplicará siempre y cuando no haya una nueva regulación de jornada laboral conforme a lo descrito en el artículo 15.º del presente convenio colectivo. En ese caso, se deberá adecuar la jornada laboral anual.

El personal que elija esta opción deberá solicitarlo desde la fecha de publicación del calendario hasta el día 15 de enero del año en cuestión. Sólo podrá disfrutarlo 1 persona por semana y turno, y no se podrán unir a días de vacaciones del calendario laboral.

A cambio de estos 3 días a disfrutar fuera del calendario laboral aprobado, la empresa elegirá los 4 días del calendario que trabajará, para que su jornada anual sea de 1.776 horas. Estos 4 días deberán ser consecutivos y no coincidir con días en los que la producción esté en parada.

*Artículo 16. – Vacaciones.*

La parte del personal que, como mínimo tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones retribuidas con todos los conceptos salariales.



Los trabajadores o trabajadoras en su conjunto y globalmente tendrán derecho a elegir el disfrute de dos semanas completas y consecutivas durante el verano. Se harán dos turnos de vacaciones, con el propósito de que la producción pare únicamente una semana en la que coincidirá una de las semanas de cada turno, y de esta forma poder atender los pedidos de grandes cadenas y exportación. El resto de días de vacaciones se determinará por la empresa, procurando su coincidencia con Navidades y puentes, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El día siguiente a la fiesta local (día de San Pedro) será obligatoriamente de vacaciones, salvo acuerdo entre la empresa y la representación del personal en la negociación anual del calendario laboral.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según la legislación vigente.

*Artículo 17.º – Accidentes de trabajo.*

La empresa complementará hasta el 100% las prestaciones de la seguridad social en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las pagas extras se abonarán integras en el momento del pago, aunque el trabajador o trabajadora haya estado en situación de IT en el periodo de generación de las mismas.

*Artículo 18.º – Incapacidad temporal por enfermedad común.*

En el caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 75% del salario base en los 3 primeros días de la baja, siempre que se trate de la primera situación de I.T. del año.

Asimismo, desde el día 181 hasta el día 365 se complementará hasta el 100 % del salario base, siempre y cuando la baja sea ininterrumpida y derive de una sola causa. Por tanto, no se tendrán en cuenta, para este complemento, periodos de IT intermitentes que sumen en total dichos días de baja, ni periodos de baja que deriven de causas distintas.

Se complementará hasta el 100% del salario base en caso de hospitalización del trabajador o trabajadora, únicamente durante los días que permanezca hospitalizado/a.

Las pagas extras se abonarán integras en el momento del pago, aunque el trabajador o la trabajadora haya estado en situación de IT en el periodo de generación de las mismas.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite



al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

*Artículo 19.º – Ropa de trabajo.*

La empresa se compromete a entregar dos prendas de trabajo y dos pares de zapatos de seguridad anuales, previa devolución del personal de las prendas usadas.

La empresa asume íntegramente la gestión y los costes de la limpieza de la ropa de trabajo.

*Artículo 20.º – Ayuda fisioterapia.*

La empresa subvencionará el tratamiento de fisioterapia al personal que sufra dolencias derivadas de la actividad laboral.

Todo el personal interesado en este servicio de fisioterapia deberá solicitarlo previamente a la empresa. Por cada consulta, el trabajador/a deberá desembolsar 5 euros.

Las sesiones se impartirán fuera del horario laboral en un centro acreditado para el tratamiento de fisioterapia.

El procedimiento de solicitud para el uso de este servicio estará debidamente actualizado y disponible para todo el personal que quisiera hacer uso del mismo.

*Artículo 21.º – Cuidado del lactante.*

Las ausencias al trabajo por lactancia, se regirán por lo previsto en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser acumuladas a instancia del trabajador o trabajadora. En caso de acumular en jornadas completas, se contabilizará una hora por día efectivo de trabajo desde que el trabajador/a se incorpore definitivamente al trabajo tras el disfrute de los permisos de maternidad/paternidad, hasta los 9 meses de edad del hijo/a, ampliable proporcionalmente al número de hijos/as en caso de parto múltiple. Para estos supuestos la empresa podrá suscribir o mantener contratos de interinidad.

Quien optase por este permiso, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días a la fecha del inicio del permiso, acreditando ante la misma los requisitos para su generación.

*Artículo 22.º – Licencias.*

El personal, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo/a.
- c) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo sea necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.





d) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo sea necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) 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 que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) En los demás supuestos en que la persona trabajadora tenga derecho a licencias, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de licencias retribuidas, las parejas de hecho registradas como tales, tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos.

#### *Artículo 23.º – Cese del personal trabajador.*

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente en la empresa deberá preavisar dicha extinción con una antelación mínima de quince días naturales.

El incumplimiento de tal preaviso dará lugar a una indemnización resarcitoria a favor de la empresa equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

#### CAPÍTULO IV. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### *Artículo 24.º – Régimen disciplinario.*

El régimen sancionador aplicable será el recogido en el capítulo IV del laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Re en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la ordenanza de trabajo para las industrias de alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras





de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias de alimentación, publicado por resolución de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo.

Dicho régimen sancionador se da por reproducido íntegramente y será de aplicación durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

#### CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES

*Artículo 25.º – Comités de empresa y delegados/as de personal.*

Estos organismos tendrán reconocidos los derechos y funciones previstos en la legislación vigente.

Si para la asistencia a cursos de formación fuera preciso que un representante de los/as trabajadores/as se ausentase más horas que las del crédito horario del mes en el que se realice el curso, podrá acumular, previa comunicación a la empresa, horas de crédito horario de meses anteriores y futuros dentro del mismo año natural y/o de miembros del comité de empresa del mismo sindicato para la realización de la formación correspondiente.

#### CAPÍTULO VI. – COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

*Artículo 26.º – Comisión paritaria.*

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de la plantilla.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán, para su validez la conformidad de la mayoría simple de cada una de las partes (representantes de los trabajadores/as y de la empresa) y unanimidad de las dos una vez dirimida la cuestión en cada una de las partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del presente convenio.
- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- Resolución de las medidas que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su



seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

*Artículo 27.º – Solución extrajudicial de conflictos.*

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya

CAPÍTULO VII. – DISPOSICIONES VARIAS

*Artículo 28.º – Jubilación.*

1. – Cuando se produzca el acceso a la jubilación total, con una antigüedad en la empresa superior a 20 años, se tendrá derecho a dos meses y medio de vacaciones.

Dicho periodo se disfrutará con carácter ininterrumpido y en los días inmediatamente anteriores al cese en la prestación de servicios.

Por cada periodo de 5 años adicionales de prestación de servicios, se incrementará el período vacacional en una quincena.

2. – Igual derecho corresponderá a quien cause baja para acceder inmediatamente a la jubilación anticipada y con una antigüedad en la empresa superior a 20 años, incrementándose cada año en una quincena adicional el período vacacional precedente, con el límite de siete quincenas en total.

3. – Lo establecido en los apartados 1) y 2) no procederá en los supuestos de cese por despido.

Se reconoce el derecho a los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para acceder a la jubilación parcial en las condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento.

*Artículo 29.º – Promoción.*

El personal de producción que se incorpore a la empresa, ya sea directamente o a través de ETT, ostentará la categoría de oficial/a de cuarta durante los nueve primeros meses de prestación de servicios. Una vez transcurrido este periodo de prestación de servicios promocionarán automáticamente a oficial/a de tercera.

El personal de almacén que se incorpore a la empresa, ya sea directamente o a través de ETT, ostentará la categoría de aprendiz durante los nueve primeros meses de prestación de servicios. Una vez transcurrido este periodo de prestación de servicios promocionarán automáticamente a peón/a de almacén.



A los 6 años de permanencia en la categoría, los oficiales/as de tercera ascenderán a oficiales/as de segunda de manera inmediata. No obstante, lo anterior, cualquiera podrá promocionar por méritos propios a categorías superiores antes de los plazos establecidos.

A los 6 años de permanencia en la categoría, los/as peones/as de almacén ascenderán a almaceneros/as de segunda de manera inmediata. No obstante, lo anterior, cualquiera podrá promocionar por méritos propios a categorías superiores antes de los plazos establecidos.

*Artículo 30.º – Igualdad de trato.*

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no-discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados/as por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

*Artículo 31.º – Víctimas de violencia de género.*

Las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección podrán acogerse a todos los derechos contemplados en la normativa de aplicación.

*Artículo 32.º – Excedencias.*

Además de las excedencias legalmente previstas, se establece una excedencia cuya concesión será discrecional por parte de la empresa para quien tenga una antigüedad de más de 4 años y cuya duración será de entre 3 y 12 meses.

Asimismo, la empresa concederá una excedencia por una sola vez durante la relación laboral, por un periodo de tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 12 meses, a quien acredite debidamente circunstancias familiares o de estudios de la debida entidad.

En caso de que se conceda una excedencia por alguna de las causas previstas en los párrafos anteriores, a excepción de las legalmente previstas que disponen de su regulación particular, la persona trabajadora tendrá reserva de puesto de trabajo.

*Artículo 33.º – Cuarto turno de trabajo.*

La empresa podrá instaurar el sistema de trabajo a 4 turnos, de forma que se preste servicios de lunes a sábado en régimen de mañana, tarde y noche y que cada semana no trabaje uno de los cuatro turnos.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en régimen de 4 turnos tendrán una jornada en cómputo anual de 1.680 horas, que equivalen a 210 días de trabajo efectivo; por ello el calendario laboral contará con dos días más de trabajo que el que correspondería a la jornada de cada ejercicio, para que las personas trabajadoras elijan dos días de libre disposición, y de esta forma, trabaje efectivamente las horas reseñadas.



En caso de que el régimen de 4 turnos no permanezca vigente durante todo un ejercicio completo, la jornada anual se determinará realizando un cálculo proporcional teniendo en cuenta el tiempo trabajado a 3 y 4 turnos. Los posibles excesos o defectos de jornada podrán saldarse en el ejercicio siguiente.

El preaviso para poner en marcha el 4.º turno será de 15 días naturales.

El régimen de 4 turnos se implantará por periodos mínimos de 3 meses. Si la empresa deseara retirar el 4º turno antes de este periodo mínimo, como compensación por dicho incumplimiento deberá preavisar de la retirada del 4.º turno con al menos 15 días naturales de antelación y se devengarán los pluses de 4.º turno incluso durante los 15 días naturales siguientes a la cancelación efectiva del 4.º turno para aquellos/as trabajadores/as que los habrían percibido si no se hubiera cancelado.

Durante la prestación efectiva de servicios en el régimen de 4 turnos se devengarán los siguientes pluses, por cada sábado o festivo efectivamente trabajado:

- Plus 4.º turno sábado: 80,00 euros.
- Plus 4.º turno festivo: 120,00 euros.

Estos importes serán de aplicación durante 2024, y se someterán a los incrementos pactados en el artículo 9 para sucesivos ejercicios.

En el caso de aquellos trabajadores/as que se vean adscritos a calendarios de cuarto turno, y confluayan los condicionantes para considerar la aplicación prevista en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se ajustará a lo previsto en dicho artículo.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes firmantes se comprometen a elaborar una descripción de las competencias de cada categoría profesional a través de la comisión paritaria de este convenio, antes de la finalización del año 2024.

Una vez elaborada la categorización y descripción de las competencias de las categorías profesionales, se iniciará el estudio para la incorporación, en su caso, de las nuevas categorías profesionales auxiliar de administración y auxiliar de calidad con una remuneración inicial para 2024 equivalente a un oficial de 3.ª de producción y con ascenso a la categoría inmediatamente superior a los dos años de permanencia en ésta. Este estudio se realizará antes de la finalización del año 2024.

#### DISPOSICIÓN FINAL

A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad, acuerdo marco y demás legislación vigente.

\* \* \*



## ANEXO 1

## TABLA SALARIAL 2023

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	DIA	MES	AÑO
<i>DIRECTOR/A DE FÁBRICA</i>				
C	DIRECTOR/A DE FÁBRICA		2.339,37	35.090,55
<i>EMPLEADOS/AS DE DEPARTAMENTOS DE CALIDAD</i>				
C	DIRECTOR/A DE CALIDAD		2.339,37	35.090,55
B	TÉCNICO/A DE CALIDAD 1º		2.169,78	32.546,70
A	TÉCNICO/A DE CALIDAD		1.871,95	28.079,25
<i>EMPLEADOS/AS DE ADMINISTRACIÓN</i>				
C	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN		2.339,37	35.090,55
B	OFICIALES/AS DE ADMINISTRACIÓN 1º		2.169,78	32.546,70
A	OFICIALES/AS DE ADMINISTRACIÓN		1.871,95	28.079,25
<i>EMPLEADOS/AS DE PRODUCCIÓN</i>				
B	ENCARGADO/A DE TURNO		2.013,94	30.209,10
B	ENCARGADO/A DE SECCIÓN		1.911,26	28.668,90
A	OFICIALES/AS DE PRIMERA	59,68		27.154,40
A	OFICIALES/AS DE SEGUNDA	56,48		25.698,40
A	OFICIALES/AS DE TERCERA	46,28		21.057,40
A	OFICIALES/AS DE CUARTA	39,62		18.027,10
<i>EMPLEADOS/AS DE MANTENIMIENTO</i>				
B	JEFE/A DE MANTENIMIENTO		2.013,94	30.209,10
B	ADJUNTO/A JEFE/A MANTENIMIENTO		1.911,26	28.668,90
A	TECNICO/A DE MANTENIMIENTO 1º	59,68		27.154,40
A	TECNICO/A DE MANTENIMIENTO 2º	56,48		25.698,40
A	AYUDANTE/A DE MANTENIMIENTO	46,28		21.057,40
<i>EMPLEADOS/AS DE ALMACÉN</i>				
B	JEFE/A DE ALMACEN		2.013,94	30.209,10
B	ADJUNTO/A JEFE/A ALMACEN		1.911,26	28.668,90
A	ALMACENERO/A 1º	59,68		27.154,40
A	ALMACENERO/A 2º	56,48		25.698,40
A	PEON/A ALMACEN	46,28		21.057,40
A	APRENDIZ/A ALMACEN	39,62		18.027,10
<b>OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>				
<b>ACTUALIZABLES</b>				
<b>PLUS TOPADOS</b>				
	OFICIALES/AS DE PRIMERA		67,43	
	OFICIALES/AS DE SEGUNDA		63,21	
	OFICIALES/AS DE ADMINISTRACIÓN		70,24	
	ENCARGADO/A SECCIÓN		71,64	
	PLUS NOCTURNIDAD		23,59	
	HORAS NORMALES		19,34	
	HORAS SABADO-DOMINGO-FESTIVO		22,86	
	HORAS EXTRA ARRANQUE		22,86	
	PLUS 4º TURNO - SABADO		72,66	
	PLUS 4º TURNO - FESTIVO		111,78	
	PLUS GUARDIAS - SABADO/DOMING		55,89	
	PLUS GUARDIAS - FESTIVO		89,43	
	PLUS GUARDIAS - NOCHE		25,01	
<b>NO ACTUALIZABLES</b>				
	ANT OFICIAL/A 2º PRODUCCION		20,86	

\* Quienes a la entrada en vigor del anterior convenio de empresa (vigente en los años 2010 a 2014) tuvieran la categoría de oficial/a de segunda de fabricación, los/as cuales en virtud de dicho convenio fueron asimilados a la categoría de oficial/a de segunda, seguirán percibiendo mientras permanezcan en dicha categoría profesional de oficial/a de segunda, un plus de compensación no actualizable pagadero en 12 pagas al año por la cuantía de 20,86 euros al mes

El citado plus, tendrá una cuantía fija, no aplicándosele la revisión salarial alguna.