

RESOLUCIÓ de 8 de juny de 2026, per la qual es disposa la inscripció en el Registre de convenis i acord col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Tarragona i la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona (BOPT) del Conveni col·lectiu de treball del sector de forners de la província de Tarragona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 43000375011994).

Fets

Únic. En data 9 d'abril de 2026, un/a representant de la comissió negociadora va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de forners de la província de Tarragona per als anys 2025-2027, subscrit el dia 31 de març de 2026. El Conveni es va signar, per la part treballadora, pels i per les representants dels sindicats CCOO i UGT a les comarques de Tarragona i a Terres de l'Ebre; per la part empresarial, pels representants de la Federació d'industrials forners de la Província de Tarragona i pels representants la *Asociación Española de la Industria de Panadería, Bollería y Pastelería* ("ASEMAC").

No obstant això, el dia 6 de maig de 2026, des d'aquests Serveis Territorials es va trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscripta en data 29 de maig de 2026 i presentada de nou al REGCON en la mateixa data.

Fonaments jurídics

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

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de forners de la província de Tarragona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 43000375011994), en el REGCON, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el BOPT.

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

Tarragona, 8 de juny de 2026

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

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de forners de la província de Tarragona per als anys 2025-2027.

Introducció

Com a principi general d'aquest Conveni, les parts negociadores fan constar expressament que totes les referències contingudes en el text en relació amb els treballadors, són d'aplicació els principis d'igualtat efectiva entre dones i homes, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i l'article 17 de l'Estatut dels treballadors sobre la no discriminació a les relacions laborals.

Aquest Conveni, ha estat redactat de comú acord. Per la part social, pels responsables designats pels sindicats CCOO (Pedro Carmona, Victoria Moreno i Eduard Lorente) i UGT (Moises Fortuny, Raúl Abelló i Salvador Puertas). Per la part Patronal, Carlos Martínez Mestre, Ramon de la Fuente Sans, Xavier Pàmies Sistaré, Manuel Fresquet i Carles Ripollès, en representació de la Federació d'industrials Forners de la Província de Tarragona ("Gremi de Forners"), així com Mireia Alcobé Ollé, Francesc Farnell Velasco, Esteban Yubero García, Albert Llovera Llaveria, i Dolors Garcia Siles, en representació de la Asociación Española de la Industria de Panadería, Bollería y Pastelería ("ASEMAC"). Ho fan com a parts de la Comissió Negociadora", per tal de donar conformitat al article 85.3 de l'ET quant a determinar les parts que el subscriuen

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i territorial

Les normes següents tenen el caràcter de Conveni bàsic i regulen les condicions de treball de totes les empreses dedicades a la fabricació, distribució i venda de pa, sigui quina sigui la seva forma i modalitat, encara que sigui compartida amb una altra activitat.

Aquest Conveni s'aplica a la província de Tarragona.

Les seves disposicions són també aplicables a les empreses i els centres de treball, que es creïn o iniciïn les seves activitats durant la seva vigència.

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni afecta la totalitat del personal de les empreses incloses en l'àmbit funcional i territorial, així com a aquells que en el futur prestin serveis en aquestes empreses.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest Conveni és vigent del dia 01 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2027, llevat en el supòsit de rescissió o de revisió previst en l'article 5 d'aquest Conveni.

Article 4. Efectes econòmics

Independentment de la data de publicació al butlletí oficial corresponent els efectes econòmics d'aquest Conveni es retrotrauen al dia 1 de gener del 2025 per empreses mecanitzades, i per la resta, serà a 1 de gener de 2026.

Article 5. Rescissió o revisió

El contingut normatiu mantindrà la seva vigència fins l'entrada en vigor d'un nou Conveni. Qualsevol de les dues parts podran denunciar el Conveni amb una antelació de 3 mesos abans de la finalització de la seva vigència.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot indivisible per la qual cosa no es poden aplicar de forma separada cap de les seves normes amb independència de la resta.

En el supòsit, que l'autoritat laboral, en el tràmit d'homologació no aprovi alguna de les seves clàusules, aquest Conveni quedarà nul i sense cap mena d'efecte vinculant.

Amb això queden obligats a la reconsideració total del seu articulat.

Article 7. Compensació

Les condicions de treball i econòmiques pactades en aquest Conveni, valorades en el seu conjunt anual, no poden ser compensades ni absorbides a les aplicades a les empreses, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'origen de la seva existència, excepte els següents casos en les empreses mecanitzades:

2025: podran compensar o absorbir el concepte salarial de la millora voluntària quan aquesta sigui superior a 9.600 euros anuals.

2026: podran compensar o absorbir el concepte salarial de la millora voluntària quan aquesta sigui superior a 9.902,4 euros anuals.

2027: podran compensar o absorbir el concepte salarial de la millora voluntària quan aquesta sigui superior al import del 2026 mes el IPC real del mateix 2026.

Article 8. Garantia ad personam

S'han de respectar aquelles condicions personals, considerades en còmput anual, que amb caràcter global excedeixen les pactades en aquest Conveni. S'han de mantenir estrictament ad personam.

La interpretació disposada en el paràgraf anterior és competència de la Comissió paritària, sense perjudici del que correspongui sobre la matèria d'òrgans administratius i contenciosos.

Article 9. Comissió paritària

Es constitueix la Comissió paritària formada per vuit membres, quatre en representació dels treballadors i quatre representants de la patronal, que té atribuïda la interpretació de les normes d'aquest Conveni i a la qual es poden adreçar tant les parts negociadores, com els empresaris o els treballadors individuals per sol·licitar interpretació autèntica. Quan la interpretació és a petició d'ambdues parts la decisió és executiva.

La Comissió paritària pren els seus acords per majoria dels seus membres; és de compliment obligat i s'entén interpretació autèntica del Conveni.

En cas de no existir acord, la controvèrsia pot sotmetre's al Tribunal Laboral de Catalunya perquè, d'acord amb la normativa, prèvia la possible conciliació o mediació, en cas de no assolir-se l'acord, dicti la resolució administrativa a la qual s'han de sotmetre les parts expressament.

Es fixa com a domicili de la Comissió paritària, als efectes de notificació, per als representants dels empresaris, al carrer Gasòmetre, 37 1r 2a, i per als representants dels treballadors al carrer Ixart, 11 3r, ambdós de Tarragona.

Capítol 2. Classificació del personal

Article 10. Categories

S'estableix expressament que la feina que s'executa a la fleca és una feina d'equip, per la qual cosa qualsevol dels treballadors, pot ésser cridat a fer feines de categoria distinta, puntualment, per ajudar els seus companys i poder assolir una millor racionalització de la feina a l'empresa.

En conseqüència amb l'anterior, s'estableix que els treballadors afectats per aquest Conveni han de ser classificats en les categories següents, sense ser obligatori tenir proveïdes totes les categories enumerades si la necessitat i el volum de l'empresa no ho fan necessari.

Les empreses podran aplicar les categories corresponents, depenent al grup que pertanyin (empresa Mecanitzada, empresa Semi mecanitzada, empresa Artesana).

Aquesta correspondència quedarà reflectida en la següent classificació i al document Annex1, taules salarials

Empreses Mecanitzades

A) Personal Tècnic i Administratiu

Titulat/da de grau superior

Titulat/da de grau mig

Cap Administratiu/va

Oficial de 1^a Administratiu/va

Oficial de 2^a Administratiu/va

Auxiliar Administratiu/va

Cap processament dades

Analista-programador/a

Programador/a

B) Personal d'Elaboració

Cap de fabricació

Encarregat/da

Cap de línia

Oficial de 1^a

Oficial de 2^a

Oficial de 3^a

C) Personal Mercantil

Cap de Vendes

Venedor/a Especialista

Venedor/a

Auxiliar Venedor/a

D) Personal de Manteniment

Cap de Manteniment

Encarregat/da Manteniment

Oficial Magatzem no frigorífics

Oficial de 1^aManteniment

Oficial de 2^aManteniment

Oficial de 3^aManteniment

Oficial de 1^aFrigorista

Oficial de 2^aFrigorista

E) Personal de Magatzem

Cap de Magatzem

Encarregat/da Torn Magatzem

Oficial de Magatzem

Auxiliar de Magatzem

F) Personal Complementari

I+D

Xofer-repartidor/a

Neteja

Empreses Semi mecanitzades

A) Personal Tècnic i Administratiu

Director General

Cap Administratiu/va

Oficial de 1^a Administratiu/va

Oficial de 2^a Administratiu/va

Auxiliar Administratiu/va

B) Personal d'Elaboració

Cap de fabricació

Encarregat/da

Oficial de 1^a

Oficial de 2^a

Oficial de 3^a

Oficial de 4^a

Oficial d'Especialitats

Auxiliar de Producció

C) Personal Mercantil

Cap de Vendes

Venedor/a Especialista

Venedor/a

Auxiliar Venedor/a

D) Personal de Manteniment

Mecànic/a

E) Personal de Magatzem

Cap de Magatzem

Oficial de Magatzem

Auxiliar de Magatzem

F) Personal Complementari

Xòfer-repartidor/a

Neteja

Empreses Artesanes

B) Personal d'Elaboració

Encarregat/da

Oficial de 1^a

Oficial de 2^a

Oficial de 3^a

Oficial de 4^a

Oficial d'Especialitats

Auxiliar de Producció

C) Personal Mercantil

Venedor/a Especialista

Venedor/a

Auxiliar Venedor/a

D) Personal de Manteniment

Mecànic/a

E) Personal de Magatzem

Auxiliar de Magatzem

F) Personal Complementari

Xofer-repartidor/a

Neteja

Article 11. Definició de categories

A) Personal tècnic i administratiu:

Director general. És l'empleat que organitza, informa, distribueix i estableix els criteris que han de seguir totes les seccions de l'empresa, seguint les directrius de la seva direcció.

Tècnic/a titulat/da de grau superior. És el treballador/a qui, en possessió de títol acadèmic superior, exerceix en l'empresa funcions pròpies de la seva titulació, o que en raó als seus coneixements, l'empresa considera la necessitat de la seva contractació.

Titulat/da de grau mig. És el treballador/a qui, en posició de títol acadèmic de grau mitjà, exerceix en l'empresa funcions pròpies de la seva titulació, o que en raó als seus coneixements, l'empresa consideri la necessitat de la seva contractació.

Cap administratiu/va. És l'empleat que amb la dependència del director general o de la gerència, és responsable de la gestió administrativa de l'empresa.

Oficial de 1a administratiu/va. És l'empleat que sota les ordres del director general o cap administratiu realitza les feines de caràcter administratiu amb iniciativa i responsabilitat.

Oficial de 2a administratiu/va. És l'empleat que realitza feines administratives, subordinat a un cap o oficial de 1a sense personal a les seves ordres.

Auxiliar administratiu/va. És l'empleat, més gran de 18 anys, que es dedica a operacions elementals administratives i, en general a les purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina o el despatx.

Cap de processament de dades. És el tècnic responsable de les activitats del procés de dades mitjançant ordinador, així com el treball dels equips d'analistes-programadors/es, programadors/es i operadors/es. Les seves funcions consistiran a avaluar les necessitats de l'empresa en matèria de procés de dades, proposar els objectius a aconseguir i recomanar l'adquisició dels medis de maquinari i programari, més idonis, col·laborar amb els departaments usuaris en la creació de les aplicacions adequades a les seves necessitats, supervisar i dirigir les activitats d'anàlisi funcional i orgànic, programació i explotació i, finalment estudiar i proposar la introducció de canvis i modificacions en els medis emprats d'acord amb l'evolució tecnològica dels equips i sistemes informàtics.

Analista-programador/a. És el/la tècnic/a en informàtica responsable de l'estudi i la posada en aplicació dels sistemes i mètodes més adequats, en funció de les possibilitats del maquinari i el programari de la instal·lació, i el de les necessitats de l'empresa, per al tractament informàtic de les dades en les millors condicions de fiabilitat i rendibilitat. Normalment realitzarà funcions d'anàlisi funcional i orgànica i, de vegades, alternarà anàlisi i programació.

Programador/a. És el/la tècnic/a en informàtica que, a partir de la informació i les instruccions que li detalla l'analista-programador/a i tenint en compte el programari de base de la instal·lació, dissenya i codifica el programa de l'aplicació en el llenguatge determinat; realitza les proves i acoblaments necessaris per aprofitar altres programes existents i aconseguir els resultats previstos, així com la realització de treballs connexos a la programació.

B) Personal d'elaboració:

Cap de fabricació. És l'empleat que amb comandament i responsabilitat té cura de tot el procés de fabricació, seguint les directrius de la direcció de l'empresa.

Encarregat/da. És l'empleat que, posseeix els coneixements tècnics d'elaboració en totes les seves fases, i sota les ordres del cap de fabricació, controla i coordina el procés productiu, col·labora en la seva realització i executa les funcions de cap de tot el personal d'elaboració.

Cap de secció i/o línia.

Es el treballador o treballadora que té al seu càrrec la organització de una línia de producció o de determinada secció de una planta productiva y desenvolupa una tasca encaminada a la coordinació efectiva de tota una àrea de treball amb dependència directa i supervisió del cap de torn, al que podrà substituir temporalment.

Oficial de 1a. És l'empleat que té al seu càrrec les feines de pastar, d'elaborar les diferents peces i de la seva cocció. Té cura del bon funcionament de la maquinària, així com de la seva neteja i adopta, si s'escau, les mesures pertinents. Així mateix, verifica la tasca dels auxiliars i aprenents sota la seva vigilància.

Oficial de 2a. És l'empleat la funció del qual consisteix en l'elaboració i cocció, llevat en forns fixos i els de solera giratòria (que han de ser oficials de 1a.), de les distintes peces així com el maneig de les distintes màquines, pesadora automàtica, formadora de barra; col·labora amb la neteja de la maquinària, estris i àrees de treball destinats a la producció.

Oficial de 3a. És l'empleat la funció del qual consisteix en ajudar els oficials en les seves tasques, així com col·laborar en la neteja de la maquinària, estris i eines destinats a la producció.

Oficial de 4a. És l'empleat la funció del qual consisteix en ajudar els oficials en les seves tasques i el manteniment que li sigui encomanat.

Oficial d'especialitats. És l'empleat especialitzat en l'elaboració d'especialitats de pastisseria, brioixeria, flequeria i cuina en general.

Auxiliar. És l'empleat, no especialitzat, que té la funció de col·laborar indistintament amb els oficials, sense responsabilitat funcional en les tasques encomanades.

C) Personal mercantil:

Cap de vendes. És l'empleat que té cura i organitza tota la gestió de les vendes de l'empresa seguint les directrius de la seva direcció.

Venedor/a especialista. És l'empleat que sota les ordres immediates de la direcció és al capdavant de la secció. Les tasques bàsiques d'aquest empleat és la venda i el cobrament de tots els productes que comercialitza l'empresa. Sense perjudici d'aquesta tasca, li pot ser encomanat l'acabat dels productes, sense que aquesta activitat complementària pugui desnaturalitzar el contingut bàsic de la prestació.

Li és encomanada, així mateix, l'obligació de conservar la neteja de la seva zona de treball, a més de tenir cura del bon funcionament del punt de venda, i atendre la seva degustació.

Venedor/a. És l'empleat que en els despatxos de l'empresa, efectua les vendes, el cobrament, així com l'acabat dels productes i té cura de la neteja, i atendre la seva degustació.

Auxiliar de venedor/a. És l'empleat la funció del qual consisteix en ajudar als venedors en les seves tasques i el manteniment que li sigui encomanat.

D) Personal de manteniment

Cap de manteniment. És el treballador que al capdavant de l'àrea de manteniment de l'empresa, en un o diversos centres de treball, coordina el conjunt de persones integrades de l'esmentada secció o seccions.

Encarregat/da de manteniment. És l'empleat que depèn directament del cap de manteniment, desenvolupa i coordina els treballs propis de la secció al seu càrrec.

Oficial de 1a manteniment. És l'empleat que executa amb ple coneixement els treballs propis amb responsabilitat consegüent sobre la seva realització.

Oficial de 2a manteniment. És l'empleat que a les ordres del seu immediat superior realitza els treballs de la seva especialització i pot substituir l'oficial de 1a en les seves absències.

Oficial de 3a manteniment. Són els treballadors/es que realitzen tasques auxiliars als oficials de 2a i 1a. Als 3 anys del seu ingrés en l'empresa passaran automàticament a la categoria d'oficial de 2a.

Oficial de 1a frigorista. És el treballador que executa amb ple coneixement els treballs propis a la seva especialitat (manteniment d'instal·lacions de fred industrial), amb la responsabilitat consegüent sobre la seva realització.

Oficial de 2a frigorista. És el treballador/a que a les ordres del seu immediat superior realitza els treballs propis de la seva especialització (manteniment d'instal·lacions de fred industrial), podent substituir l'oficial de 1a en les seves absències.

Mecànic/a. És l'empleat que té cura del perfecte estat de les màquines i de les instal·lacions de l'empresa, així com dels sistemes de fred. Realitza les reparacions necessàries de caràcter general i verifica les fetes per altres professionals.

E) Personal de magatzem

Cap de magatzem. És l'empleat que amb dependència del director general o de la gerència, és responsable de la gestió del departament de logística de l'empresa.

Encarregat/da de torn de magatzem. És l'oficial de magatzem amb o sense fred que a més de les funcions descrites en l'esmentada categoria, dirigeix i coordina els treballs realitzats pels oficials al seu càrrec, sobre qui exerceix funcions de comandament.

Oficial de magatzem. És l'empleat que realitza les tasques dels magatzems amb o sense fred, comptadoria i preparació de peces elaborades per la seva distribució.

Auxiliar de magatzem. És l'empleat, que realitza les tasques simples de càrrega i descàrrega en els magatzems amb fred o sense, i en serveis.

F) Personal complementari

I+D. Persona amb experiència professional i coneixements tècnics necessaris que participa en treballs propis del departament d'investigació.

Xofer-repartidor/a. És l'empleat que amb el permís de conduir adient realitza les tasques de repartiment, entre els centres de producció i els de venda, els clients o la resta de perceptors als quals l'empresa comercialitza o distribueix els seus productes.

Personal de neteja. És l'empleat que realitza la neteja del centre de treball i les seves dependències.

Capítol 3. Ingressos, cessaments, ascensos i contractació

Article 12. Ingressos

L'ingrés del personal de totes les categories a les empreses s'ha de fer d'acord amb la legislació laboral vigent en matèria de contractació així com per allò establert en aquest Conveni.

Article 13. Cessaments i preavisos

Els treballadors que vulguin cessar, de forma voluntària en les seves empreses, ho han de comunicar a aquestes, de forma escrita, amb quinze dies d'antelació a la data del cessament.

En cas que el treballador no compleixi l'obligació establerta en el paràgraf anterior, li podrà ser descomptat l'import del sou corresponent als dies de retard del preavis.

Article 14. Ascensos de categoria

Els treballadors que executen feines de categoria superior per més de sis mesos, tenen dret, amb la simple demostració d'aquest extrem, a què li sigui reconeguda aquesta categoria.

En el supòsit que un treballador executi feines de categoria superior a la seva té dret a percebre el salari corresponent a la categoria superior esmentada.

Totes les vacants que es produeixin es cobriran en la mesura possible per promoció dels treballadors de la categoria immediatament anterior, amb participació dels representants legals dels treballadors, a les empreses on hi hagi representació, tant en la fixació dels criteris de caràcter objectiu i valoració professional, com en la selecció. La decisió final la té l'empresa.

Article 15. Contractació

Pels contractes per circumstàncies de la producció s'estarà al que digui la normativa vigent, i serà ampliable a 12 mesos.

Capítol 4. Condicions de treball

Article 16. Jornada laboral

- Empreses Artesanes i Empreses Semi mecanitzades.

La jornada laboral serà de quaranta hores setmanals de feina efectiva de mitjana en còmput anual, respectant els períodes mínims de descans establerts a l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses han de concedir un temps de trenta minuts, de treball efectiu, dintre la jornada reglamentària, tots els dies laborables, per tal que els treballadors de jornada continuada, que ho desitgin puguin prendre un refrigeri, sense absentar-se dels locals de l'empresa.

- Empreses Mecanitzades

La jornada laboral anual serà de 1.752 hores de treball efectiu.

Les hores extra realitzades, es podran compensar en descans, a raó de 1,5 hores per cada hora extra treballada.

Les empreses han de concedir un temps de trenta minuts, dintre la jornada reglamentària, de treball efectiu, tots els dies laborables, per tal que els treballadors de jornada continuada, que ho desitgin puguin prendre un refrigeri, sense absentar-se dels locals de l'empresa.

Qualsevol modificació de la distribució de la jornada laboral, incloent la possibilitat de treball en dissabtes i diumenges; torns; horaris; i/o rotació, s'efectuarà previ acord amb els representants

legals dels treballadors. En cas de no aconseguir-se l'esmentat acord, les parts podran acudir a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

La jornada dels llocs bàsics es podrà prolongar fins cinc minuts, fins a l'arribada del relleu, si no arribés es prolongarà fins un màxim de 30 minuts que es retribuirà amb l'import d'una hora extra.

És voluntat de les parts signants d'aquest Conveni establir fórmules d'adequació de la jornada laboral (sortida, entrada) a la vida personal del treballador/a, especialment en els casos d'atenció de l'horari escolar de fills/es.

Feina en cambres de fred: Jornada de treball en cambres frigorífiques i de congelació:

1) La jornada màxima del personal que treballi en cambres frigorífiques i de congelació, serà el següent:

a) La normal, en cambres de zero fins cinc graus sota zero, havent de concedir-se un descans de recuperació de deu minuts, cada tres hores de treball ininterromput en l'interior de les cambres.

b) A les cambres de més de cinc fins divuit graus sota zero, la permanència màxima en l'interior de les mateixes serà de sis hores, havent de concedir-se un descans de recuperació de quinze minuts, per cada hora de treball ininterromput en l'interior de les cambres.

c) A les cambres de divuit graus sota zero o més, amb una oscil·lació de més o menys tres, la permanència màxima en l'interior de les mateixes, serà de sis hores, havent de concedir-se un descans de recuperació de quinze minuts per cada quaranta-cinc minuts de treball ininterromput en l'interior de les cambres.

2) La diferència entre la jornada normal i les sis hores de permanència màxima en l'interior de les cambres establerta en els paràgrafs b) i c) de l'apartat 1) d'aquest article, podrà completar-se amb treball realitzat en l'exterior de les mateixes. Malgrat l'indicat, es respectessin les situacions més favorables existents en les empreses.

3) Aplicar el RD 1561/1995 de jornades especials de treball.

Article 17. Vacances i festes

Tot el personal afectat per aquest Conveni ha de gaudir d'un període anual de vacances de trenta dies naturals, i en el supòsit d'existir alguna festa durant el període, s'haurà d'incrementar amb un dia més de vacances un sol cop l'any. S'han de retribuir a raó d'allò que es percep en mà i s'ha de prendre com a referència la mitjana d'allò cobrat en els últims tres mesos, llevat de les pagues extres.

Cada empresa, ha d'elaborar el calendari de vacances i s'ha de fer saber, almenys, amb seixanta dies de temps abans de gaudir-les.

A les empreses mecanitzades el període general de vacances, així com el calendari de realització haurà de ser negociat amb els representants legals dels treballadors de cada empresa a començaments de l'any i amb una antelació de 3 mesos. Aquest es dividirà en diversos períodes i un d'ells com a mínim serà de 14 dies consecutius a realitzar entre l'1 de juny i el 30 de setembre, la resta podrà ser realitzada en les diferents èpoques de l'any fora d'aquest període. A petició de l'empresa i amb la conformitat expressa del treballador o treballadors afectats, i prèvia comunicació formal als representants dels treballadors, es podrà fixar el gaudir de les vacances estivals fora del període de l'1 de juny al 30 de setembre, abonant-se en tal supòsit un complement detallat a les empreses mecanitzades de l'annex 1.

Les empreses mecanitzades que no tanquin per vacances, les realitzaran en torns rotatius entre el personal, any per any, sempre que no hi hagi acord en sentit contrari.

El personal que no porti un any en l'empresa, els dies de vacances que li corresponguin es calcularan des de la data d'inici de contractació fins a la data d'inici i gaudir d'aquestes. En tot cas el personal que estigui en situació d'incapacitat temporal per accident de treball en el moment de l'inici de les vacances que li corresponguin, en gaudirà una vegada produïda la seva alta mèdica, de mutu acord amb l'empresa.

Quan el calendari de vacances coincideixi amb incapacitat temporal per embaràs, part o lactància natural, o suposat de suspensió de contracte per maternitat, els dies de vacances es podran gaudir en data diferent encara que hagi acabat l'any natural.

Si durant el període de vacances el treballador es troba en situació d'Incapacitat Temporal, s'aplicarà la normativa vigent.

Article 18. Permisos i llicències

Previ avís i justificació, tots els treballadors tenen dret a les llicències següents, sense pèrdua econòmica:

a) Tres dies en els casos de naixement de fill (mínim dos dels quals han de ser laborables), ampliable a 4 si hi ha desplaçament, pels casos on la persona treballadora no tingui el període mínim de cotització per fer us de les setmanes per naixement que fa referència l'art. 48.4 del ET vigent.

b) Cinc dies laborables en els casos de malaltia greu, o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de familiars fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol una altra persona de els anteriors que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva,

c) 4 dies laborables en cas de mort de familiars de fins a segon grau, es necessita fer un desplaçament superior a 50 km es pot ampliar a dos dies més.

d) Un dia laborable per canvi de domicili, ampliable amb un dia més si és de diferent municipi.

e) Dos dies laborables a l'any per assumptes propis, que s'haurà de pactar entre l'empresa i el treballador amb una antelació de 7 dies, sense que pugui ser anterior o posterior a dia festiu o en campanyes de producció punta.

Els treballadors poden sol·licitar, sense dret a retribució, permisos per diferents motius als expressats anteriorment i la concessió dels quals és al lliure albir de l'empresa. Queden exceptuats els casos de permisos per a l'exercici dels deures de caràcter públic o sindical que es consideren i retribueixen d'acord amb allò establert per les disposicions legals vigents.

f) La llicència per matrimoni té una durada de quinze dies naturals retribuïts. El treballador pot prorrogar aquest període, previ acord amb l'empresa a compte de les vacances anuals corresponent. S'ha d'avisar, almenys, amb dues setmanes de temps.

La llicència per matrimoni esmentada s'ha de fer extensiva a les parelles de fet o parelles estables, el dia en què realment realitzen la seva inscripció en el registre.

g) Els treballadors podran assistir a la visita del metge en hores de treball, sense descompte econòmic en la nòmina corresponent, fins a un màxim de 10 hores anuals, havent de lliurar en tot cas el justificant acreditatiu corresponent. En cas de estar en torn de nit, es podran utilitzar fins a 4 d'aquestes hores sempre que la visita mèdica sigui al dematí següent i no mes tard de les 12 del mig dia.

h) Reducció de jornada per guarda legal de Fill /filla menor de 12 anys o per persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda en empreses de mes de 50 treballadores o treballadors es podrà adaptar en jornades complertes amb referència de reducció mensual en los percentatges mínims i màxims legals a sol·licitud del treballador o treballadora.

i) Els treballadors tenen dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en aquest apartat equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència.

j) Un dia per matrimoni de familiars de primer grau.

Capítol 5. Garanties sindicals

Article 19. Representació sindical

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixa l'Estatut dels Treballadors. En el cas de les empreses amb mes de 250 persones treballadores, el crèdit horari mensual serà de 40 hores.

Els distints membres del comitè d'empresa i si escau els delegats de personal, o delegats/des sindicals, poden acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un o diversos del seus components, en una bossa d'hores anuals sense ultrapassar el màxim total d'hores anuals.

Si hi ha un únic representant sindical podrà acumular les hores per trimestres, com a màxim, perdent les que no hagi utilitzat dins del trimestre.

Els membres del comitè d'empresa o delegats de personal, amb càrrecs sindicals, a nivell de secretariat provincial o superior, en cas de de excedència per exercir l'esmentat càrrec, tindran dret a la readmissió, hi hagi o no plaça i independentment del número de treballadors de l'empresa.

Les hores emprades en la negociació col·lectiva, no computen com a hores sindicals, però si han de ser retribuïdes.

Capítol 6. Organització del treball

Article 20. Organització del treball

L'organització pràctica i teòrica del treball correspon a l'empresa la qual ha d'actuar dins de les normes establertes en aquest Conveni i la resta de disposicions legals que li siguin aplicables.

Article 21

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, les empreses podran traslladar els seus treballadors entre centres de treball de la mateixa empresa, dintre del mateix municipi o municipis limítrofs, abonant-se la quantitat del transport públic col·lectiu utilitzat.

Article 22. Empreses Artesanes, Empreses Semi mecanitzades i Empreses Mecanitzades

Es consideren Empreses Artesanes, les que tinguin una producció diària inferior als 150 quilos de farina i que la seva elaboració es vengui en el seu propi i únic despatx de pa.

Tenen la consideració d'Empreses Semi mecanitzades, totes aquelles altres que no es troben compreses en l'apartat d'Empreses Artesanes i en l'apartat d'Empreses Mecanitzades. També es consideren com a empreses semi mecanitzades, les que únicament es dediquen a l'acabat i la venda dels productes de fleca.

Tenen la consideració d'Empreses Mecanitzades totes aquelles en les que el volum de producció anual excedeixi de 3.000 tones de farina.

A les empreses mecanitzades es confeccionarà durant el primer trimestre des-de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, un sistema de promocions i ascensos entre l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores. Així mateix, qualsevol sistema de remuneració a base de primes u altres objectius, la representació legal de les treballadores i treballadors tindran tota la informació i participaran en el desenvolupament d'aquestes primes que hauran de ser mesurables, quantificables, i assolibles, quan la seva afectació sigui de caràcter col·lectiu.

Capítol 7. Condicions salarials

Article 23. Retribucions

Les condicions retributives del personal afectat per aquest Conveni, són les que figuren a les taules que s'adjunten com a annex 1

A les empreses artesanes i semi mecanitzades:

- Per l'any 2025, s'incrementarà un 4% sobre les tables de 2024
- Per l'any 2026, s'incrementarà l'IPC estatal del any 2025, en cap cas serà inferior a 2,75% ni superior a 5,25%
- Per l'any 2027, s'incrementarà l'IPC estatal del any 2026, en cap cas serà inferior a 2,75% ni superior a 5,25%

- El 2025, correspondrà una paga lineal de 600 euros en concepte d'endarreriments, per a aquelles categories que estiguin per sobre de l'SMI, i quedaran fora d'aquesta aplicació aquelles on el salari s'hagi incrementat més del 4% pactat pel 2025.

En 2026 i 2027, cap tabla salarial podrà ser inferior al SMI +1,5%

A les empreses mecanitzades:

- Per l'any 2025, s'incrementarà el IPC estatal de 2024 + 0,5% (3,3%) sobre les tables de 2024
- Per l'any 2026, s'incrementarà l'IPC estatal del any 2025, més un 0,25% (3,15%)
- Per l'any 2027, s'incrementarà l'IPC estatal del any 2026, incloent una clàusula de revisió salarial, en el sentit que si el IPC estatal de 2026 fos superior en data de desembre de 2027, s'aplicaria la diferència amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2027.

El salari s'ha d'abonar en 12 mensualitats més tres gratificacions extraordinàries a l'any. El pagament de les diferents retribucions d'aquest Conveni es farà per mesos vençuts.

Article 24. Salari base

El salari base mínim garantit, convingut per a cada categoria i tipus d'empresa, és el que figura a la taula de retribucions de l'annex 1. S'estableix per dotze mensualitats en funció de la categoria professional.

Article 25. Gratificacions extraordinàries

Els treballadors de les empreses incloses en aquest Conveni tenen dret a percebre tres pagues extraordinàries. La de Sant Honorat que s'ha d'abonar el dia 31 de març, la d'estiu el 22 de juny i la de Nadal el 20 de desembre, a raó d'una mensualitat cada una, més el plus d'antiguitat consolidada (PAC), per als treballadors que els tenen establert.

Les gratificacions extraordinàries poden ser prorratejades en dotze mensualitats, de comú acord entre l'empresa i el treballador.

El personal que ingressa o cessa durant l'any ha de percebre les gratificacions en proporció al temps treballat.

Per als treballadors amb contractes inferiors als 12 mesos, les pagues extraordinàries es pagaran prorratejades cada més.

Article 26. Plus d'antiguitat consolidada (PAC)

Els treballadors d'aquest Conveni que percebessin aquesta promoció econòmica, se'ls hi haurà de seguir abonant el mateix import durant la vigència d'aquest Conveni.

Article 27. Plus de nocturnitat

A les Empreses Artesanes i a les Empreses Semi mecanitzades, atès que la jornada laboral del personal de fleca ha de ser necessàriament nocturna, en funció de la demanda majoritària del servei i sense perjudici que en alguna empresa es pugui produir un horari diürn, les respectives parts signants d'aquest Conveni reconeixen la improcedència de percebre qualsevol classe de plus nocturn per treballadors d'aquest tipus d'empreses.

A les Empreses Mecanitzades, tots els treballadors que realitzin la seva tasca entre les 22 hores i les 6 hores seran retribuïts amb la quantia que s'estableix a l'annex 1.

Article 28. Complement de les prestacions de la Seguretat Social

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa ha d'abonar al treballador que es troba en aquesta situació, un complement que s'ha de quantificar en la diferència existent entre la percepció que aquest rep de la Seguretat Social i el seu salari real, fins un màxim de 12 mesos.

Durant el temps d'internament a la clínica per qualsevol motiu, cal acreditar-lo, s'ha de completar el salari igual com en el punt anterior, així com la seva convalescència fins un màxim de tres mesos.

La baixa per maternitat es regeix per la seva normativa específica.

Pel que fa a l'inici de les prestacions per incapacitat temporal, s'ha d'observar allò disposat en la legislació vigent.

Article 29. Clàusula d'inaplicació salarial

El percentatge d'increment establert pel vigent Conveni pot ser d'inaplicació per les empreses, l'estabilitat econòmica de les quals es pugui veure afectada per l'aplicació de les normes econòmiques d'aquest Conveni.

Les empreses hauran de comunicar als representants legals dels treballadors, o si no n'hi ha als treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió, en els tres mesos següents a la publicació del Conveni.

En el cas d'existir acord, aquest ha de ser comunicat a la Comissió paritària pel seu coneixement i aprovació. En cas de no existir acord, o en els casos en què els treballadors no tinguin representants, s'ha de plantejar davant la Comissió paritària en el termini esmentat abans.

Aquesta comunicació s'ha de remetre per escrit aportant la memòria explicativa, els balanços i els comptes de resultats que prèviament hagin estat presentats als organismes oficials.

Les empreses amb menys de sis treballadors han de presentar la memòria explicativa i la documentació complementària que li pugui sol·licitar la Comissió paritària.

En el termini d'un mes la Comissió paritària ha de dictar resolució que és vinculant per les parts.

Els representats legals dels treballadors estan obligats a mantenir en la màxima reserva la informació rebuda i n'han d'observar el silenci professional corresponent.

Per qualsevol discrepància davant la no aplicació de les condicions esmentades o qualsevol altre de les condicions de treball a las que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 8. Faltes i sancions

Article 30. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'empresa es classifiquen atenent la seva importància en lleus, greus i molt greus.

1. Són faltes lleus, les de puntualitat; les discussions amb els companys de feina; les faltes d'higiene o de neteja; no comunicar amb temps, podent fer-ho, la falta d'assistència a la feina i qualsevol altra de naturalesa anàloga.

S'entén per falta de puntualitat el retard de més de tres vegades a l'entrada a la feina o si el total de retards totalitzen més de 30 minuts al mes.

2. Són faltes greus, les comeses contra la disciplina de la feina o contra el respecte degut als superiors; als companys; als subordinats; als clients i als proveïdors; simular la presència d'un altre treballador fixant per ell; absentar-se de la feina sense llicència durant la jornada; simular malaltia o demanar permís al·legant causes inexistents; l'embriaguesa no habitual o la toxicomania i en general, més de dues faltes lleus durant el termini de tres mesos, així com les violacions greus de la bona fe contractual. Es considera falta greu l'incompliment d'allò disposat en la reglamentació tecnosanitària del pa per al personal.

3. Són faltes molt greus, el frau; el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de feina, així com als clients o als proveïdors; els maltractaments de paraula o obra i la falta greu de respecte o consideració als directius i als seus familiars; als companys de feina i als subordinats; als clients o als proveïdors; la violació de secrets de l'empresa; l'embriaguesa habitual o la toxicomania; la inobservança de les mesures de seguretat i higiene en el treball; l'assetjament sexual; la reincidència en faltes greus durant el termini de sis mesos i la falta de puntualitat o d'assistència al treball en més de cinc vegades en el període d'un mes.

Article 31. Sancions

Les sancions que procedeix imposar en cada cas, segons les faltes comeses són les següents:

- 1) Per faltes lleus: amonestació per escrit o suspensió durant un dia de feina i sou.
- 2) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies.

3) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou durant més de quinze dies fins a seixanta o acomiadament.

En el supòsit que a un xofer li sigui retirat temporalment el carnet de conduir, l'empresa li ha de facilitar la feina en el període de suspensió del permís i li ha d'abonar el salari que correspongui a la categoria de la feina realitzada. Aquesta condició s'ha de mantenir per un màxim de dues suspensions de permís de conduir o un total de tres mensualitats, excedit el qual el conductor només té dret a la reserva del lloc de treball.

La formació per realitzar la manipulació d'aliments és obligatòria, per a tot el personal afectat per aquest Conveni.

Capítol 9. Altres conceptes

Article 32. Roba de feina

Totes les empreses de fleca han de lliurar anualment a cada treballador dos equips de roba de feina per temporada que s'han d'utilitzar obligatòriament durant les hores de treball.

Aquests equips de treball són els següents:

Per al personal administratiu, bata; per al personal de vendes, bata i gorra; per al personal d'obrador, camisa, davantal, pantaló i gorra; per al personal de distribució i transports, granota o pantaló i camisa.

Es concreta que els vestits són dos d'estiu i dos d'hivern i s'han de lliurar a l'inici de cada temporada.

1 joc de calçat antilliscant, quan sigui precís, amb un màxim d'1 parell cada any.

Al personal de cambra se li subministrerà a l'any, 2 equips protectors i calçat adient per a aigua i fred.

Les empreses de més de 50 treballadores i treballadors, durant la vigència del present Conveni, hauran de establir un servei de neteja de la roba de treball.

Article 33. Absentisme laboral i incapacitat temporal

Les empreses d'acord amb la normativa vigent podran prendre les mesures oportunes de control i seguiment en les situacions d'absentisme laboral, així com, en les d'incapacitat temporal, a través de l'Administració sanitària i de Seguretat Social o bé mitjançant la gestió de les mútues d'accidents de treball que ho tinguin concertat.

Caldrà notificar aquesta actuació als representants legals dels treballadors.

Article 34. Seguretat i salut laboral

S'ha d'aplicar la legislació vigent sobre seguretat i salut laboral. Anualment s'han d'efectuar revisions mèdiques als treballadors de plantilla que voluntàriament ho desitgin. El seu import econòmic és a càrrec de l'empresa.

Així mateix, les empreses han de tenir cura de la dotació i el manteniment de la farmaciola instal·lada en el centre de treball.

Els treballadors que el seu lloc de treball impliqui romandre tota la jornada a les càmeres frigorífiques, realitzaran un reconeixement mèdic cada sis mesos, atenent els riscos específics de les característiques d'aquests llocs de treball.

Article 35. Teletreball

Les empreses i treballadors/ores podran pactar lliurement la possibilitat de realitzar tota o part de la seva jornada laboral en situació de teletreball.

Quan hi ha representació legal de les persones treballadores, les condicions seran pactades amb aquestes, i, en qualsevol cas, hi hagi o no representació legal de les persones treballadores, s'hauran de regular com a mínim els aspectes següents:

- Inventari de mitjans, equips i eines (inclosos consumibles i mobles) i la seva vida útil.
- Enumeració de despeses, forma de quantificació i realització de la compensació
- Horari de treball i regles de disponibilitat
- Percentatge i distribució, si escau, entre Treball presencial i treball a distància
- Centre de treball d'adscripció
- Lloc elegit per la persona treballadora per al desenvolupament del teletreball

- Terminis de preavis en situacions de reversibilitat i termini o durada de l'acord.
- Mitjans de control empresarial de l'activitat
- Procediments en cas de produir-se dificultats tècniques
- Instruccions dictades per l'empresa, en matèria de protecció de dades i seguretat de la informació.

Article 36

Pla de igualtat i protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual.

Adjuntat a l'annex 2

L'annex 2 serà d'aplicació en el casos que la empresa no disposi de un pla de igualtat, i/o d'un protocol de protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual, en tot cas respectant i garantint el compliment de la normativa pel que fa a la igualtat i a la violència de gènere o per raó de les característiques sexuals i l'orientació i identitat sexual.

Article 37. Fixos discontinus

Contracte fix discontinu

Elements essencials dels contractes.

En els contractes fixos discontinus que se signin a l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu de sector, han d'aparèixer necessàriament els elements essencials de l'activitat laboral que a continuació es detallen:

- Període d'activitat
- Jornada i distribució horària
- Règim de crida

La crida.

La situació de partida dels contractes fixos discontinus és que la persona treballadora conegui amb antelació les dates i els períodes de temps en què ha de prestar el servei a l'empresa. Si no és possible s'han de fer les crides amb antelació suficient, i el termini mínim d'antelació és de 15 dies laborables.

La crida de les persones treballadores fixes discontinues es fa per ordre d'antiguitat. S'haurà de fer per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància de la notificació a la persona interessada i haurà de contenir les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació.

El període mínim de temps que ha de passar entre una crida i una altra és de 3 dies naturals.

Quan un treballador o treballadora fix discontinu és objecte de crida (ja sigui per inici de l'activitat o per represa d'una activitat suspesa) i es troba en aquest moment en situació d'incapacitat temporal, l'alta correspon a l'empresa, que assumeix l'obligació de cotitzar de conformitat amb les previsions que les normes aplicables disposen a aquest efecte (article 13.2 RD 2064/1995, de 22 de desembre).

L'antiguitat computa des del començament de la relació laboral fixa discontinua, inclosos els períodes d'inactivitat amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

En el cas de crear-se nous llocs de treball de caràcter fix i no discontinu, aquells treballadors contractats en règim de fix discontinu tindran prioritat per accedir-hi.

Les empreses emparades per aquest Conveni col·lectiu de sector han de traslladar el calendari amb les previsions de crida anual o semestral a la representació legal dels treballadors i treballadores a l'inici de cada any i no més tard del 31 de gener.

A més, també han d'informar la representació legal de treballadors i treballadores de les altes efectives de les persones treballadores discontinües un cop s'hagin produït i de l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari.

Article 38

D'acord amb el vigent article 5.3 del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual s'implementa el conjunt de mesures previstes per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, les mesures previstes a l'Annex I del citat RD 1026/2024 són aplicables a les empreses.

Disposició addicional 1a

A dia de la signatura de l'actual Conveni col·lectiu 2025-2027, la patronal Asemac ha presentat Recurs de Cassació expedient 60/2025 B davant de la sala Social del Tribunal Suprem. En cas de sentència favorable a la pretensió d'Asemac, aquesta circumstància es tindrà en compte únicament per a les negociacions futures de l'art. 7 del present Conveni col·lectiu, i de manera no vinculant.

Disposició addicional 2a

Independentment de la data de publicació del present Conveni col·lectiu al BOP, el procediment per realitzar el pagament de les quantitats resultants dels endarreriments dels anys 2025 i 2026 així com l'adequació de les nòmines, es realitzarà a partir dels 15 dies de la signatura del present Conveni col·lectiu, en qualsevol cas abans del 30 d'abril.

Annex 1

Taules salarials 2025

Empreses semi-mecanitzades

Categoria	mensual	anual
Director/a general	1.784,29	26.764,39
Cap administratiu/va	1.327,13	19.906,98
Oficial 1ª administratiu/va	1.133,81	17.007,12
Oficial 2ª administratiu/va	1.133,81	17.007,12
Auxiliar administratiu/va	1.133,81	17.007,12
Cap fabricació	1.600,81	24.012,13
Encarregat/a	1.572,12	23.581,83
Oficial de 1ª	1.509,15	22.637,18
Oficial de 2ª	1.287,65	19.314,75
Oficial de 3ª	1.207,95	18.119,27
Oficial d'Especialitats	1.220,03	18.300,41
Auxiliar de producció	1.133,81	17.007,12
Cap de vendes	1.136,05	17.040,76
Venedor/a especialista	1.133,81	17.007,12
Venedor/a	1.133,81	17.007,12
Mecànic/a	1.139,93	17.098,91
Cap de magatzem	1.136,05	17.040,76
Oficial de magatzem	1.133,81	17.007,12
Auxiliar de magatzem	1.133,81	17.007,12
Xofer repartidor/a	1.133,81	17.007,12
Neteja	1.133,81	17.007,12

Empreses artesanes

Categoria	mensual	anual
Encarregat/da	1.183,32	17.749,79
Oficial de 1 ^a	1.133,81	17.007,12
Oficial de 2 ^a	1.133,81	17.007,12
Oficial de 3 ^a	1.133,81	17.007,12
Oficial d'especialitats	1.133,81	17.007,12
Auxiliar de producció	1.133,81	17.007,12
Venedor/a	1.133,81	17.007,12
Mecànic/a	1.139,93	17.098,91
Auxiliar de magatzem	1.133,81	17.007,12
Xofer repartidor/a	1.133,81	17.007,12
Neteja	1.133,81	17.007,12

Empresas mecanitzades 2025

Categoria	mensual	anual	plus nocturno por dia	plus nocturno por hora
Titulat/da grau superior	2.469,29	37.039,40		
Titulat/da grau mig	2.285,41	34.281,14		
Cap administratiu/va	2.002,79	30.041,86		
Of 1 ^a administratiu/va	1.670,11	25.051,70		
Of 2 ^a administratiu/va	1.566,58	23.498,63		
Aux. Administratiu/va	1.267,40	19.010,97		
Cap de procés de dades	2.469,29	37.039,40		
Analista programador	2.285,41	34.281,14		
Programador	2.002,79	30.041,86		
Cap de fabricació	1.939,08	29.086,13	14,71	2,93
Encarregat/da	1.838,42	27.576,30	14,03	2,79
Cap de línia	1.796,29	26.944,41	13,38	2,63
Of 1 ^a	1.734,52	26.017,81	13,38	2,63
Of 2 ^a	1.534,96	23.024,33	13,38	2,31
Of 3 ^a	1.427,09	21.406,34	13,38	2,18
Cap de vendes	2.002,79	30.041,86		
Venedor/a especialista	1.853,67	27.805,00		
Venedor/a	1.679,79	25.196,88		
Aux. Venedor/a	1.358,20	20.372,98		
Cap manteniment	2.002,79	30.041,86	14,71	2,93
Encarregat/da manteniment	1.939,08	29.086,13	14,03	2,79
Of 1 ^a manteniment	1.916,07	28.741,06	13,38	2,63
Of 2 ^a	1.666,72	25.000,87	13,38	2,31

manteniment				
Of 3 ^a manteniment	1.475,88	22.138,17	13,38	2,18
Of 1 ^a frigorista	1.916,07	28.741,06		
Of 2 ^a frigorista	1.666,72	25.000,87		
Cap magatzem	1.939,08	29.086,13	14,71	2,93
Encarregat/da magatzem	1.816,06	27.240,83	14,03	2,79
Oficial magatzem	1.715,50	25.732,55	13,38	2,63
Aux. Magatzem	1.408,55	21.128,21	13,38	2,31
I+D	1.734,52	26.017,81	13,38	2,63
Xofer repartidor	1.666,72	25.000,87		
Neteja	1.414,10	21.211,57	13,38	2,18
Complement vacances	341,13			
Turnicitat	5,80			

Taules salarials 2026

Empreses semi-mecanitzades

Categoria	Mensual	Anual
Director/a general	1.836,04	27.540,56
Cap administratiu/a	1.365,62	20.484,28
Oficial 1 ^a administratiu/va	1.166,69	17.500,33
Oficial 2 ^a administratiu/va	1.166,69	17.500,33
Auxiliar administratiu/va	1.166,69	17.500,33
Cap fabricació	1.647,23	24.708,49
Encarregat/da	1.617,71	24.265,71
Oficial de 1 ^a	1.552,91	23.293,65
Oficial de 2 ^a	1.324,99	19.874,88
Oficial de 3 ^a	1.242,98	18.644,73
Oficial d'especialitats	1.255,41	18.831,12
Auxiliar de producció	1.166,69	17.500,33
Cap de vendes	1.169,00	17.534,94
Venedor/a especialista	1.166,69	17.500,33
Venedor/a	1.166,69	17.500,33
Mecànic/a	1.172,99	17.594,78
Cap de magatzem	1.169,00	17.534,94
Oficial de magatzem	1.166,69	17.500,33
Auxiliar de magatzem	1.166,69	17.500,33
Xofer repartidor/a	1.166,69	17.500,33
Neteja	1.166,69	17.500,33

Empreses artesanans

Categoria	Mensual	Anual
Encarregat/da	1.217,64	18.264,54

Oficial de 1ª	1.166,69	17.500,33
Oficial de 2ª	1.166,69	17.500,33
Oficial de 3ª	1.166,69	17.500,33
Oficial d'especialitats	1.166,69	17.500,33
Auxiliar de producció	1.166,69	17.500,33
Venedor/a	1.166,69	17.500,33
Mecànic/a	1.172,99	17.594,78
Auxiliar de magatzem	1.166,69	17.500,33
Xofer repartidor/a	1.166,69	17.500,33
Neteja	1.166,69	17.500,33

Empreses mecanitzades 2026

Categoria	Mensual	Anual	Plus Nocturno Por Dia	Plus Nocturno Por Hora
Titulat grau superior	2.547,07	38.206,14		
Titulat grau mig	2.357,40	35.360,99		
Cap administratiu/va	2.065,88	30.988,18		
Of 1ª administratiu/va	1.722,72	25.840,82		
Of 2ª administratiu/va	1.615,93	24.238,84		
Aux. Administratiu/va	1.307,32	19.609,82		
Cap processador de dades	2.547,07	38.206,14		
Analista programador/a	2.357,40	35.360,99		
Programador/a	2.065,88	30.988,18		
Cap Fabricació	2.000,16	30.002,34	15,17	3,02
Encarregat/da	1.896,33	28.444,95	14,47	2,88
Cap de línia	1.852,87	27.793,16	13,80	2,71
Of 1ª	1.789,16	26.837,37	13,80	2,71
Of 2ª	1.583,31	23.749,60	13,80	2,38
Of 3ª	1.472,04	22.080,64	13,80	2,25
Cap de vendes	2.065,88	30.988,18		
Venedor/a Especialista	1.912,06	28.680,86		
Venedor/a	1.732,70	25.990,59		
Aux. Venedor/a	1.400,98	21.014,73		
Cap de manteniment	2.065,88	30.988,18	15,17	3,02
Encarregat de manteniment	2.000,16	30.002,34	14,47	2,88
Of 1ª manteniment	1.976,43	29.646,40	13,80	2,71
Of 2ª manteniment	1.719,22	25.788,40	13,80	2,38
Of 3ª manteniment	1.522,37	22.835,52	13,80	2,25
Of 1ª frigorista	1.976,43	29.646,40		
Of 2ª frigorista	1.719,22	25.788,40		
Cap magatzem	2.000,16	30.002,34	15,17	3,02
Encarregat magatzem	1.873,27	28.098,92	14,47	2,88
Oficial magatzem	1.769,54	26.543,12	13,80	2,71

Aux. Magatzem	1.452,90	21.793,75	13,80	2,38
I+D	1.789,16	26.837,37	13,80	2,71
Xofer Repartidor	1.719,22	25.788,40		
Neteja	1.458,64	21.879,73	13,80	2,25

Complemento vacances	351,87
Turnicitat	5,98

Annex 2

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 1. Igualdad de trato y oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- Fomentar la aplicación de políticas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

Artículo 2. Planes de igualdad

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

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación. A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 3. Concepto de los planes de igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Si bien, se considera necesario desarrollar una acción positiva particular en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. Será de aplicación por todas las empresas con el fin de contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial, así como el artículo 3 del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores.

Artículo 4. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. La finalidad de este diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación, como mínimo a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en relación a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Artículo 5. Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido en la legislación vigente, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
 - c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
 - d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
 - e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
 - f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
 - g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
 - h) Garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de todos los conceptos que componen el salario para verificar que puestos a los que corresponde una misma valoración no estén encerrando una discriminación entre mujeres y hombres.
 - i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
 - j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
 - k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el presente Convenio Colectivo.
 - l) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
 - m) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
 - n) Definir las competencias de los Delegados de Igualdad contemplados en el presente Convenio Colectivo.
- Así mismo, los Planes de Igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos.

Artículo 6. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad realizar el diagnóstico de situación.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje legislativos para la resolución de los conflictos.

Una vez acordado el Plan se procederá a su inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter semestral sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Los planes de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, deberán revisarse como máximo cada cuatro años.

Artículo 7. Delegados o Delegadas de Igualdad

En las empresas de más de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.

El nombramiento de Delegados o Delegadas de Igualdad en número adicional al previsto en el párrafo anterior únicamente será posible a través del acuerdo entre la empresa y las citadas organizaciones sindicales.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad en empresas de más de 150 personas trabajadoras serán aquellas que se les reconozcan en los correspondientes planes de igualdad, debiendo estar encaminadas a la consecución de los objetivos de los Planes de Igualdad.

En empresas de menos de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, siempre y cuando dicha designación sea consecuencia del oportuno acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal. Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad en empresas de menos de 150 personas trabajadoras serán las acordadas específicamente entre las partes.

En todos los casos, para el desarrollo de las funciones de los Delegados o Delegadas de Igualdad tendrán derecho al mismo crédito horario que los representantes legales de las personas trabajadoras. La designación de los Delegados o Delegadas de Igualdad se realizará mediante Acta firmada por las organizaciones sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última a la empresa.

Artículo 8. Distintivo «igualdad en la empresa»

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a los representantes de las personas trabajadoras copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que estos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud. De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

Los representantes de las personas trabajadoras serán informados por la empresa respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 9. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Además, deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa, le sea de aplicación este Convenio Colectivo o no.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del 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.

d) Actos discriminatorios. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio. Esta comunicación puede realizarse por cualquier vía escrita o verbal, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.

2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.

3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Una vez realizada la comunicación será necesario cumplimentar el formulario descrito en el artículo 10.5 de este Convenio Colectivo con el fin de establecer un registro de denuncias. Cada formulario cumplimentado deberá disponer de una referencia de expediente que se utilizará para el estudio estadístico y las comunicaciones necesarias.

d) Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la Comisión de Investigación, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

e) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

f) Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Comisión de Investigación que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La persona encargada de Recursos Humanos de la empresa será la responsable de constituir la Comisión de Investigación. La Comisión de Investigación estará formada de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras. No se podrán asignar más de dos personas por cada parte. Los representantes de las personas trabajadoras elegirán las personas que los representarán en la Comisión de Investigación.

Las personas que conformen la Comisión de Investigación deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Las personas participantes en la instrucción que formarán parte de la Comisión de Investigación, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

En casos excepcionales y por acuerdo de toda la Comisión de Investigación se podrá contar con el asesoramiento de una persona externa que tendrá voz pero no voto en la decisión final del expediente.

g) Procedimiento Abreviado.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la Comisión de Investigación se entrevistará por separado con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

El procedimiento abreviado no requiere de la emisión de informe. En caso de finalizar de forma satisfactoria con el fin de la situación de acoso se procederá al cierre del expediente sin mediar actuaciones adicionales.

El procedimiento abreviado es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de siete días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

h) Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará o bien por haber finalizado de forma no satisfactoria el procedimiento abreviado o a voluntad de la persona denunciante, por parte de la Comisión de Investigación, con el inicio de elaboración de un informe concluyente. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

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

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

El informe debe incluir la siguiente información:

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

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

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

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la Comisión de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

i) Cierre del Expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

j) Seguimiento y evaluación del protocolo de acoso (en caso que no exista Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad)

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo.

Al efecto realizará las siguientes funciones:

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

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo a la empresa si se considera necesario.

5. Formulario de denuncia

Denuncia de:

- Acoso moral
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso discriminatorio

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

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

Breve descripción de otra información que se aporte:

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

En _____, a ___ de _____ 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

Artículo 10. Adaptación de jornada

En los casos de solicitudes de adaptaciones de la jornada laboral, éstas se regirán por las disposiciones de la legislación vigente, de acuerdo con los principios de agilidad, razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa, la corresponsabilidad y ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.