Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, de León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Productos para animales de compañía San Dimas, para los años 2023-2024 (código de Convenio 24000092012008).

Vista el acta de fecha 29 de enero de 2024 de firma del Convenio Colectivo de la empresa Productos para animales de compañía San Dimas, para los años 2023-2024 (código de Convenio 24000092012008), que fue suscrito, de una parte, por el Director Gerente en representación de la empresa, y de otra, por las Delegadas de personal en representación de las personas trabajadoras de la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, 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 (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS PARA ANIMALES DE COMPAÑÍA SAN DIMAS AÑOS 2023-2024

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º.—Ámbito funcional.—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la empresa Prosandimas, SA y sus trabajadores/as.

Artículo 2.º.—Ámbito territorial.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la empresa Productos para animales de compañía San Dimas, SA, en el único centro de trabajo que actualmente tiene en la provincia de León, sito en la localidad de La Bañeza.

Artículo 3.º.—Ámbito personal.—La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para la empresa indicada, y los/las trabajadores/as que para ella presten servicios por cuenta ajena; se exceptúan los cargos de alta dirección y con quienes concurren las características establecidas en el artículo 1, apartado 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.

Artículo 4.º.—Vigencia, duración y denuncia.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2023. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

El Convenio se considerará denunciado a la terminación de su vigencia, sin que sea preceptiva comunicación escrita. Hasta que no se alcance un acuerdo respecto un nuevo Convenio Colectivo, se seguirá aplicando indefinidamente la presente norma convencional.

Artículo 5.º.—Absorción y compensación.—A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, la empresa, no podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contenga, de las percepciones económicas realmente abonadas a los/las trabajadores/as, cualquiera que sea el concepto u origen.

El concepto de retribución voluntaria pasará a denominarse complemento de salario base.

No obstante lo anteriormente establecido, para las categorías profesionales que se les esté abonando un complemento adicional en aras a garantizar el salario mínimo Interprofesional vigente, ese complemento de garantía tendrá carácter absorbible y compensable respecto a las retribuciones que pueda devengar el personal trabajador que lo esté percibiendo.

Artículo 6.º.—Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las condiciones personales que en cómputo anual superen lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo II.—Jornada laboral, descansos y vacaciones

Artículo 7.º.—Jornada laboral.—La jornada laboral máxima será de 1.800 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales de promedio, distribuidas semanalmente de lunes a viernes.

El horario establecido de lunes a jueves se desarrollará conforme la siguiente distribución:

- Mañanas: De 8.00 horas a 13.30 horas.
- Tardes: De 15.00 horas a 18.00 horas.

Todos los viernes del año, así como todos los días laborables desde el día 21 de junio hasta el 7 de septiembre, se trabajarán en régimen de jornada intensiva, con la siguiente distribución horaria: Desde las 8.00 horas hasta las 15.00 horas.

En las Navidades se aplicará el siguiente régimen horario:

- Jornada intensiva desde las 8.00 horas a 15.00 horas los días 24 y 31 de diciembre.
- Jornada intensiva desde las 7.00 horas a 15.00 horas los días laborables comprendidos entre el 25 y 30 de diciembre, ambos inclusive.
- Con carácter extraordinario, los días laborables comprendidos entre el 1 de enero de 2024 y el 4 de enero de 2024, se trabajará en régimen de jornada intensiva, con horario de 7.00 horas a 15.00 horas.

El lunes de Carnaval y el día 5 de enero, el horario será en régimen de jornada intensiva desde las 8.00 horas a las 15.00 horas, salvo que por motivos organizativos o de producción la empresa considere necesario desarrollar el régimen de jornada ordinaria de trabajo, con el horario partido habitual, mañanas de 8.00 horas a 13.30 horas y tardes de 15.00 horas a 18.00 horas, circunstancia que será comunicada con la debida antelación.

Artículo 8.º.—Horas extraordinarias.—Además de las horas extraordinarias por fuerza mayor, se podrán realizar horas extraordinarias de las llamadas “estructurales”, dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Todas las horas extraordinarias realizadas se abonarán con

un incremento, respecto del valor de la hora ordinaria, del 75 %, o su equivalencia en descanso. Si estas horas se realizasen en horario nocturno tendrán un recargo adicional del 30 %.

Artículo 9.º.–Descanso semanal.–Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo.

Artículo 10.º.–Vacaciones.–Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables, con un mínimo de treinta días naturales, y serán retribuidas a razón del salario base, más antigüedad consolidada, complemento del salario base y plus asistencia.

Se establecen dos periodos de 11 días laborables cada uno de ellos para el disfrute de las vacaciones; el primero se fijará de común acuerdo de las partes entre los meses de enero y mayo; el segundo entre los meses de junio y septiembre.

Únicamente se admitirá el disfrute de vacaciones fuera de los periodos anteriormente especificados en situaciones especiales o de necesidad, que deberán ser valoradas por la dirección de la empresa.

Las vacaciones comenzarán siempre en lunes, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Se confeccionará el calendario de vacaciones por cada uno de los departamentos, y la dirección resolverá en un plazo que permita conocer a cada uno de los/las trabajadores/as su periodo vacacional con al menos dos meses de antelación.

La representación legal de los/las trabajadores/as asume el compromiso expreso de llevar a cabo las gestiones necesarias para agilizar las peticiones de vacaciones de cada uno de los operarios en aras a confeccionar el precitado calendario.

Se establece la posibilidad de cambiar la fecha de disfrute de las vacaciones entre trabajadores/as de las mismas secciones, siempre y cuando no afecte al desarrollo de la actividad y se solicite por escrito con al menos un mes de antelación al inicio de las mismas.

En todo caso, será de aplicación en materia vacacional lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular la regulación contenida en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Capítulo III.–Licencias, permisos y excedencias

Artículo 11.º.–Licencias y permisos retribuidos.–

1- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37, y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres/madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, adicionándose como mejora respecto de lo que establece el citado cuerpo normativo, a los tíos/as consanguíneos.

Afinidad: Cónyuge o pareja de hecho, suegros/as, abuelos/as políticos/as, yernos, nueras, cuñados/as, adicionándose como mejora respecto de lo que establece el citado cuerpo normativo, a los tíos/as por afinidad.

El/La trabajador/a, 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 pareja de hecho legalmente establecida y reconocida como tal.
- b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, además de tíos/as tanto consanguíneos como por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de

cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. De los citados cinco días de permiso, tres deberán disfrutarse de forma continuada, mientras que los dos restantes podrán disfrutarse de forma alterna mientras se mantenga el hecho causante.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

d. 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 esta 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 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a la trabajador/a afectado a la situación de excedencia.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, 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.

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

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

g. Un día de permiso por matrimonio de hijos/as, padres/madres y hermanos/as, en la fecha de celebrarse la ceremonia

Igualmente, los/las trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo, siempre y cuando tengan autorización de la dirección de la empresa, para realizar gestiones personales de carácter oficial y administrativo que no admitan demora, debiendo justificar las mismas de forma documental.

A los efectos del disfrute de los derechos anteriores, las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente se equiparan al matrimonio.

h. Por un tiempo máximo de veinte horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social y médico privado, así como para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad al médico de cabecera y/o especialista.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4-. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valer por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

6. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los Convenios Colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al

empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el Convenio Colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

7. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los Convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en Convenio Colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 12.º.-Excedencias y suspensiones de la relación laboral.-

1- El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año del disfrute de la citada excedencia el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; transcurrido ese primer año el/la trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Esa reserva de puesto de trabajo durante el primer año, únicamente será de aplicación para la primera excedencia solicitada. Para hacer efectivo este derecho, el/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la empresa, indicando la duración de la excedencia y comprometiéndose a confirmar su reingreso con una antelación mínima de un mes.

2- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la

asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

3- Igualmente, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, podrá solicitar una suspensión de la relación laboral por un plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, siempre y cuando justifique adecuadamente las razones de su petición. La empresa resolverá favorablemente la solicitud que se le formule dentro del mes siguiente, siempre que:

- La concesión de la suspensión no afecte gravemente al proceso productivo, circunstancia que, en su caso, será motivada por la empresa.
- Que no se encuentre disfrutando simultáneamente de este derecho un número de trabajadores/as superior al 3% de la plantilla.
- Que dentro del año natural no se hubieran acogido tres trabajadores/as a esta misma suspensión.
- Que el/la trabajador/a solicitante no se hubiese acogido a esta misma suspensión en los dos últimos años.

Durante el periodo de suspensión de la relación laboral instado de conformidad a lo dispuesto anteriormente, el personal trabajador que haga uso de ello no devengará salario alguno y causará baja en Seguridad Social, motivo por el cual la empresa no tendrá obligación de cotizar durante el citado periodo. En todo caso, se garantizará la reserva del puesto de trabajo.

No obstante, no conllevará la baja en la Seguridad Social la suspensión de la relación laboral solicitada por el personal trabajador que tenga como fin el cuidado de padres o hijos, por un periodo máximo de 30 días, y únicamente en la primera solicitud.

Capítulo IV.–Condiciones económicas

Artículo 13.º.–Retribuciones.–Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las tablas salariales se acomodarán a los siguientes criterios de actualización:

- Para el año 2023, se pacta una subida de un 4% sobre el salario base que consta en las tablas del año 2022, sin cláusula de revisión salarial. Para aquellos trabajadores que a pesar de la citada actualización su salario quede por debajo del S.M.I., se les garantizará un complemento adicional del 2% calculado sobre las tablas de 2022, complemento que se abonará de forma adicional al citado S.M.I. Este complemento quedará afecto a las reglas de absorción y compensación respecto futuras subidas que pueda experimentar el S.M.I., así como respecto a las futuras actualizaciones que pueda experimentar el Convenio, una vez que sus tablas superen la suma del SMI más este complemento.
- Para el año 2024, se pacta una subida del 3% sobre el salario base que consta en las tablas de 2023, sin cláusula de revisión salarial.

En el Anexo I figuran relacionadas las tablas salariales mensuales establecidas para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio Colectivo.

Para las categorías profesionales con un salario bruto anual inferior al Salario Mínimo Interprofesional, y que como consecuencia de ello se les esté abonando un complemento adicional con el fin de alcanzar el mismo, los porcentajes de actualización propuestos no se aplicarán sobre ese complemento, sin perjuicio de garantizarse la percepción del SMI durante toda la vigencia del presente Convenio.

Artículo 14.º.–Salario base.–Es el que consta en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 15.º.–Plus de asistencia.–Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el plus de asistencia se acomodará a los siguientes criterios de actualización:

- Para el año 2023, se pacta un importe de 5,50 euros por día efectivo de trabajo, sin cláusula de revisión salarial.
- Para el año 2024, se pacta un importe de 5,70 euros por día efectivo de trabajo, sin cláusula de revisión salarial.

El plus de asistencia se devengará igualmente dentro del periodo vacacional.

Artículo 16.º.–Plus de antigüedad.–Complemento personal no absorbible ni revalorizable.–Habiéndose acordado en su día entre la empresa Prosandimas, SA y sus trabajadores/as la supresión del devengo de antigüedad a efectos de incremento del porcentaje por tiempo de permanencia de los/las trabajadores/as en la empresa desde la fecha de dicho acuerdo; pero no así la incidencia del porcentaje consolidado en esa misma fecha que recaía sobre el salario base actualizado de cada año; se acuerda que el importe que los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo vinieran percibiendo el día 31/12/2000, en concepto de antigüedad pasará, con efectos 01/01/2001 a figurar en los recibos oficiales de salarios con la denominación “antigüedad consolidada”, manteniéndose invariables y por tiempo indefinido, no siendo susceptibles de absorción o compensación ni de revalorización alguna.

Artículo 17.º.–Plus de nocturnidad y plus de jornadas festivas.–Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas se abonarán con un recargo del 30% sobre el valor de la hora ordinaria.

Igualmente, las horas trabajadas en jornada festiva tendrán un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 18.º.–Gratificaciones extraordinarias.–Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a cuatro pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, que se abonará en la primera quincena de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior a su percepción; es decir su devengo será de julio de un año a junio del año siguiente.
- b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, que se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año natural en curso.
- c) Paga extraordinaria de beneficios, por una cuantía de 30 días, que se abonará durante el mes de marzo. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior a su percepción; es decir su devengo será de abril de un año a marzo del año siguiente.
- d) Paga extraordinaria de septiembre, por una cuantía de 30 días, que se abonará el 15 de septiembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior a su percepción; es decir su devengo será de octubre de un año a septiembre del año siguiente.

Las gratificaciones que figuran en los apartados a), b), c) y d) serán devengadas en razón al salario base que figura en el Anexo I vigente en el momento de su percepción, incrementado, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda, y el complemento del salario base.

Dichas gratificaciones extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.º.–Garantía salario mínimo interprofesional.–Si tras la actualización salarial prevista en el presente Convenio Colectivo resultase alguna categoría profesional con un salario total bruto anual inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, se devengará de forma automática un complemento adicional que garantice el citado SMI.

Artículo 20.º.–Premio de permanencia o de fidelidad a la empresa.–Los/las trabajadores/as que cumplan 23 años de permanencia en la empresa durante la vigencia de este Convenio, percibirán en concepto de premio de vinculación y por una sola vez, el importe de 600 euros, produciéndose el pago del mismo en la nómina del mes de diciembre del año en que cumplan la citada antigüedad, salvo en aquellos casos en los que un/a trabajador/a, después de haber devengado el derecho, vea extinguida su relación laboral antes de la fecha de cobro indicado, en cuyo supuesto, ese premio formará parte de su liquidación final.

Capítulo V.–Cesés y jubilaciones

Artículo 21.º.–Cese voluntario en la empresa.–El/la trabajadora que desee cesar voluntariamente deberá comunicarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del requisito de preaviso provocará la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias correspondientes a esos días.

Artículo 22.º.–Jubilación ordinaria, anticipada y parcial.–El presente Convenio se remite a la legislación general que esté vigente en cada momento en materia de jubilación ordinaria, anticipada y parcial.

Capítulo VI.—Régimen disciplinario

Artículo 23.º.—Régimen disciplinario.—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/las trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 24.º.—Clasificación de las faltas.—Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 25.º.—Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.ª.—La suma de faltas de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes y siempre que no causen un perjuicio irreparable.
- 2.ª.—No cursar en tiempo reglamentario la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.ª.—Pequeños descuidos en la conservación del material de la empresa.
- 4.ª.—Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa.
- 5.ª.—Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.ª.—La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa.
- 7.ª.—Faltar un día del trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 26.º.—Faltas graves.—Se consideran como faltas graves las siguientes:

- 1.ª.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
- 2.ª.—La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 3.ª.—Descuido importante en la conservación del material de la empresa.
- 4.ª.—Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 5.ª.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 6.ª.—La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- 7.ª.—El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
- 8.ª.—La comisión de tres faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 27.º.—Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.ª.—Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- 2.ª.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.ª.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.ª.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
- 5.ª.—La imprudencia o negligencia en el desempeño del puesto de trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para las máquinas o instalaciones.
- 6.ª.—Deficiencias en la prestación del trabajo que produzcan consecuencias irreparables, o que dañen gravemente la imagen de la empresa.
- 7.ª.—El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- 8.ª.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

9.^a.—Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

10.^a.—El acoso laboral o mobbing así como el acoso sexual.

11.^a.—Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

12.^a.—Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual.

13.^a.—La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.^a.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 28.º.—Régimen de sanciones.—Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 29.º.—Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1.º.—Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º.—Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.º.—Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a noventa días, hasta el despido del/de la trabajador/a.

Artículo 30.º.—Prescripción.—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII.—Garantías sindicales

Artículo 31.º.—Cuota sindical.—La empresa, a solicitud de las centrales sindicales y previa autorización por escrito del interesado, procederá al descuento en nómina de la cuota sindical y su abono mensualmente en la cuenta bancaria que los sindicatos designen al efecto.

Artículo 32.º.—Garantías sindicales.—Los representantes legales de los/las trabajadores/as gozarán de los derechos que les conceda la legislación vigente en cada momento.

Las horas de que disponen los delegados/as de personal para su actividad sindical podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o dos de los citados delegados/as.

Capítulo VIII.—Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 33.º.—Evaluación y prevención de riesgos laborales.—En materia de evaluación y prevención de riesgos laborales se hace una remisión expresa a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la normativa que la desarrolla.

Artículo 34.º.—Reconocimiento médico.—Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, vendrá obligada a realizar reconocimientos médicos periódicos a todos los/as trabajadores/as a su servicio, una vez al año. Estos reconocimientos médicos serán de libre aceptación para el/la trabajador/a, si bien deberán entregar a la empresa por escrito, la renuncia a realizarlos, cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

Artículo 35.º.—Equipos de protección individual.—Se acuerda que la empresa dotará a los/las trabajadores/as de prendas de trabajo y de calzado adecuadas, así como de los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones laborales (en concreto dos buzos y dos batas al año, debiéndose devolver las prendas usadas).

Será obligatorio el uso de las mismas, quedando facultada la empresa para adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas en el caso de su no utilización.

Artículo 36.º.—Trabajadores/as especialmente sensibles a riesgos del trabajo.—La empresa velará por los/las trabajadores/as que por sus propias características personales o estado biológico conocido (como pueden ser las trabajadoras embarazadas), incluidos aquellos que tengan reconocida

la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos del trabajo. Cuando las circunstancias organizativas y laborales lo permitan, la empresa podrá valorar la posibilidad de recolocar a esos/as trabajadores/as en un puesto adecuado a sus características personales.

En el caso de trabajadoras embarazadas, la empresa deberá respetar los protocolos establecido por la correspondiente Mutua a los efectos de facilitar su acceso a una hipotética situación de suspensión contractual por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones que legalmente correspondan.

Capítulo IX.—Categorías profesionales y promoción profesional

Artículo 37.º.—Categorías profesionales.—Se mantiene el actual sistema de niveles ya recogido en el anterior Convenio, y que se refleja en el Anexo I.

Artículo 38.º.—Promoción profesional.—El sistema de promoción para ascender de categorías inferiores a categorías superiores se llevará a efecto por la empresa siempre y cuando exista vacante. Podrá acceder al puesto vacante cualquier trabajador/a de la misma. La empresa decidirá quien ocupe la plaza teniendo en cuenta criterios objetivos de mérito, capacidad y antigüedad, debiendo informar a la representación legal de los/las trabajadores/as de todo el proceso.

No obstante, tras dos años ostentando la categoría de Auxiliar, se promocionará de forma automática a la categoría de Oficial de 3.ª.

Capítulo X.—Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social y ayudas sociales

Artículo 39.º.—Complemento por incapacidad temporal.—En caso de enfermedad común, la empresa abonará durante los primeros quince días de la baja un complemento que garantice el 75% de la retribución total correspondiente a ese periodo.

Para el caso de accidente laboral, la empresa abonará un complemento que sumado a la prestación que reconoce el sistema de Seguridad Social, conlleve una percepción del noventa por ciento (90%) de las retribuciones del/de la trabajador/a, y ello durante los primeros treinta días de baja.

Artículo 40.º.—Indemnización por muerte, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.—La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez de cada uno de sus trabajadores/as, derivadas de cualquier contingencia (enfermedad común o profesional, accidente de trabajo o no laboral). La cuantía para los dos años de vigencia del Convenio se fija en 58.000 euros.

Artículo 41.º.—Ayudas sociales.—La empresa abonará una paga única de 325 euros en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

Igualmente, la empresa satisfará una cantidad de 150 euros en concepto de “gastos para inicio del curso escolar”, en una paga única anual incluida en la nómina del mes de septiembre, a aquellos/as trabajadores/as que tengan niños con una edad comprendida entre los tres y los doce años.

Ambas situaciones se deberán justificar con la presentación del Libro de Familia.

Capítulo XI.—Conciliación de la vida familiar y laboral – Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres – medidas contra el acoso

Artículo 42.º.—Medidas para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.—La representación social, así como la empresarial, firmantes de este Convenio, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Ello conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, en la que se indica que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Serán nulos y sin efecto todos aquellos pactos y decisiones unilaterales de la empresa, que supongan discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, origen, orientación sexual, discapacidad, religión, retribuciones salariales, tipos de jornada y demás condiciones de trabajo.

Artículo 43.º.—Medidas contra el acoso.—La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

1.—Se considera acoso psicológico o mobbing, aquellos supuestos en los que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el

ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

2.–Se considera acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.–Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de la circunstancia ocurrida, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor agravante. El/la trabajador/a afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

Capítulo XII.–Contratación

Artículo 44.º.–Contratación.–La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Artículo 45.º.–Contratos de duración determinada.–El contrato de trabajo de duración determinada previsto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo justifique.

Capítulo XIII.–Disposiciones finales

Artículo 46.º.–Indivisibilidad.–El articulado del presente Convenio Colectivo y sus Anexos forman un todo orgánico e indivisible.

Artículo 47.º.–Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.–En lo que se refiere al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En ese sentido, si el periodo de consultas exigido al efecto finalizase con desacuerdo, no se someterá la discrepancia suscitada a la Comisión del Convenio, acudiendo directamente a los protocolos y procedimientos fijados en los acuerdos Interprofesionales que se encuentren vigentes en cada momento, todo ello bajo el amparo y aplicabilidad del citado punto 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48.º.–Comisión paritaria.–De conformidad con el artículo 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmante acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por la Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

La Comisión paritaria estará integrada en lo que se refiere a la parte social por dos componentes de la representación legal de los/las trabajadores/as y en lo que se refiere a la parte empresarial igualmente por dos componentes, en concreto don José María López Sánchez, o persona que le pudiese sustituir y don Juan José Mochón Tohá, o persona que le pudiese sustituir. La Comisión paritaria podrá utilizar los servicios de un Asesor por cada representación, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión se reunirá siempre que cualquiera de las dos partes integrantes así lo solicite, debiendo mediar como mínimo entre la convocatoria y la reunión un plazo de siete días naturales, salvo que la urgencia del asunto a tratar haga aconsejable reducir el meritado plazo.

En todo caso, una vez recibida una solicitud de intervención, la Comisión paritaria deberá resolverla en el plazo máximo de veinte días.

Los acuerdos de la Comisión paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de este, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión paritaria serán sometidas a los órganos que se determinen en los acuerdos Interprofesionales vigentes en cada momento”

Leído el presente Convenio, las partes (representación de la empresa y representación legal de los trabajadores) encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican firmándolo en La Bañeza, a 29 de enero de 2024

ANEXO I

TABLAS SALARIALES MENSUALES AÑOS 2021/2022

		2023
Nivel	Categoría profesional	Salario base
II	Jefe/a Administrativo/a	1.228,24 €
III	Oficial/a Administrativo/a de 1. ^a	1.011,54 €
IV	Comercial	1.011,54 €
V	Oficial/a Administrativo/a de 2. ^a	939,29 €
VI	Auxiliar Administrativo/a	796,48 €
VII	Oficial/a de 1. ^a	1.011,54 €
VIII	Oficial/a de 2. ^a	939,29 €
IX	Oficial/a de 3. ^a	867,08 €
X	Auxiliar de Fábrica	796,48 €

		2024
Nivel	Categoría profesional	Salario base
II	Jefe/a Administrativo/a	1.265,09 €
III	Oficial/a Administrativo/a de 1. ^a	1.041,88 €
IV	Comercial	1.041,88 €
V	Oficial/a Administrativo/a de 2. ^a	967,46 €
VI	Auxiliar Administrativo/a	20,38 €
VII	Oficial/a de 1. ^a	1.041,88 €
VIII	Oficial/a de 2. ^a	967,46 €
IX	Oficial/a de 3. ^a	893,09 €
X	Auxiliar de Fábrica	820,38 €

Plus asistencia:

– Para los años de vigencia del Convenio, se establece un plus asistencia de 5,50 euros para el año 2023, y de 5,70 euros para el año 2024 por cada día efectivo de trabajo.

Garantía salario mínimo interprofesional:

– Si tras la aplicación de las anteriores tablas resultase una cuantía en cómputo anual inferior al S.M.I. vigente durante el periodo de aplicación temporal del presente Convenio, la empresa abonará de forma automática un complemento adicional que garantice el citado S.M.I.

Complemento salario mínimo interprofesional:

• Respecto al año 2023, para aquellos trabajadores que a pesar de la actualización su salario quede por debajo del S.M.I., se les garantizará un complemento adicional del 2% calculado sobre las tablas de 2022, complemento que se abonará de forma adicional al citado S.M.I. Este complemento quedará afecto a las reglas de absorción y compensación respecto futuras subidas que pueda experimentar el S.M.I., así como respecto a las futuras actualizaciones que pueda experimentar el Convenio, una vez que sus tablas superen la suma del SMI más este complemento.

• Ese complemento será de 133,30 euros/año para la categoría de oficial de 3.^a y de 245,07 euros/año para el auxiliar de fábrica.

Por la empresa:

Fdo.–Don Juan José Mochón Tohá

Fdo.–Don José M.^a López Sánchez

Por la parte social:

Fdo.–Doña Margarita Álvarez Alfayate

Fdo.–Doña Sonia E. Fernández Castro

Fdo.–Don Adrián Mendoza Vidal