

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1279/22

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN DE 30 DE MAYO DE 2022, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE PASTERERÍA Y CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO 05000635012010).**

Con fecha 24 de mayo de 2022 la persona designada al efecto por la comisión negociadora del nuevo “Convenio Colectivo para la Actividad de Pastelería y Confitería de la Provincia de Ávila” solicitó la inscripción del convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, 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.

Examinados la solicitud de inscripción, el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 27 de mayo de 2022, se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo –a su contenido se accedió ese mismo día, 27/5/2022– en la misma fecha se ha formulado una nueva solicitud de inscripción, ajustada al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

**Primero.** Inscribir el “Convenio Colectivo para la Actividad de Pastelería y Confitería de la Provincia de Ávila” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 30 de mayo de 2022.

*Firma ilegible*

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE PASTERERÍA Y CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

### CAPÍTULO I

#### Naturaleza Jurídica

##### Artículo 1. Partes contratantes.

El presente convenio ha sido suscrito por la Asociación Abulense de Empresarios de Pastelerías y Confiterías, por una parte, y de otra, por las Centrales Sindicales, Federación de Industria de CC.OO. y UGT-FICA.

### CAPÍTULO II

#### Ámbito de aplicación, vigencia y duración

##### Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Se regirán por el presente Convenio todas las empresas, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la fabricación, elaboración y venta, de productos de Confitería y Pastelería artesanal o industrial.

##### Artículo 3. Ámbito territorial.

Afecta este convenio a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en las empresas indicadas anteriormente y que tengan el centro de trabajo en Ávila o su provincia.

##### Artículo 4. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia el día 1/1/2022, finalizando su vigencia el 31/12/2023.

##### Artículo 5. Denuncia.

La duración de este convenio será la que se refleja en el artículo anterior, y se dará por denunciado de manera automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes, subsistiendo en su contenido hasta la publicación de uno nuevo.

##### Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Seguirán subsistentes todas aquellas condiciones más beneficiosas estimadas en su conjunto o cómputo anual que los trabajadores vinieran disfrutando por pacto individual

### CAPÍTULO III

#### Comisión paritaria y contratación

##### Artículo 7. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, que les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de este Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La Comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles y deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

#### **Artículo 8. Contratación.**

Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento del empleo que en cada momento puedan establecerse.

#### **Artículo 9. Contrato Eventual por circunstancias de la producción.**

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del vigente E.T.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.



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

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

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

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

#### **Artículo 10. Contrato fijo discontinuo.**

A los efectos de lo previsto en el vigente artículo 16 del E.T., se permite la celebración de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

#### **Artículo 11. Ceses.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente la empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 12. Clasificación profesional y Promoción.**

La totalidad de las categorías profesionales que se señalan seguidamente, podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

Las clasificaciones del personal serán meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades o volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos :

- I. Técnicos y Administrativos.
- II. Mercantiles.
- III. Obreros.
- IV. Subalternos.



#### Grupo I. Técnicos y Administrativos.

Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo administrativo, facultativo, técnico o de dirección especializada.

#### Grupo II. Mercantiles.

Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, la comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detall o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica de los productos como en aquéllas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

#### Grupo III. Obreros.

Incluye a este grupo el personal que ejecute fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico.

#### Grupo IV. Subalternos.

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se podrán contener las siguientes categorías :

##### I. Técnicos y Administrativos:

De Grado Superior: los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

De Grado Medio: los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

Técnico no titulado:

Encargado General, Maestro Obrero o Jefe de Fabricación y de taller y ayudante de laboratorio.

Oficinas Técnicas de Organización:

Jefe de 1.ª, Técnicos de organización, Ayudante de organización.

Técnicos de proceso de datos:

Jefe de proceso de datos, Analista, Jefe de explotación, programador de ordenador y máquinas auxiliares y operador de ordenador.

Jefe de Administración, Oficial de 1.ª y de 2.ª y Telefonista.

##### II. Mercantiles:

Jefe de ventas, inspector de ventas, promotor de propaganda y/o publicidad, Encargado de establecimiento, Vendedor, Viajante, corredor de plaza, Dependiente, Ayudante. Vendedor con autoventa y Mozo de almacén.

### III. Obreros:

Personal de Obrador:

Hornero, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Ayudante.

Personal de Acabado, Envasado y Empaquetado:

Encargado de sección Oficial de 1.ª y de 2.ª, Ayudante.

Personal de Oficios Auxiliares:

Encargado de sección, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y Ayudante.

Personal Subalterno:

Mozo de Almacén, Conserje, Cobrador, Basculero-pesador, Guarda Jurado, Vigilante de Seguridad, Ordenanza u Portero o Conserje y Ayudante.

La definición de las categorías profesionales reflejadas en este Convenio es la que se recoge en el Anexo I del Acuerdo Marco Nacional para el sector de la pastelería, a excepción de las definiciones de las categorías de auxiliar, aspirante o aprendiz que no se contemplan en este Convenio Colectivo. El personal de tienda y de obrador, desempeñará las funciones de limpieza, almacenamiento y demás tareas de intendencia relacionadas con el puesto de trabajo.

## CAPÍTULO IV

### Estructura Salarial

#### **Artículo 13. Retribuciones.**

La cuantía del Salario base del año 2022, para cada grupo profesional, será la que se establece en el Anexo I (Tablas Salariales).

La cuantía del Salario base del año 2023, para cada grupo profesional, será la que se establece en el Anexo II, y son el resultado de incrementar las tablas vigentes en el 2022 en un 2,5 %.

#### **Artículo 14. Revisión Salarial.**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara, al 31 de diciembre de 2023, un incremento superior al 2,5 %, la tabla salarial y el resto de conceptos pactados para el mismo serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, a los efectos de que sirva de base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

#### **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias de treinta días, en cuantía de su salario base más el complemento personal consolidado que le pudiera corresponder, que se harán efectivas el día 31 del mes de julio la primera y el 20 de diciembre la segunda. En el caso de que estos días fuesen festivos, se abonarán el día laborable último anterior a dicha fecha.

#### **Artículo 16. Participación de beneficios.**

Por el concepto de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento personal consolidado que le pudiera corresponder, que se abonará en el mes de marzo o se podrá hacer efectiva mediante el prorrateo mensual.

**Artículo 17. Horas Extraordinarias.**

La retribución de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{H.E.} = \frac{\text{SALARIO BASE ANUAL}}{\text{JORNADA ANUAL}} \times 1,20$$

**Artículo 18. Complemento personal consolidado.**

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, los trabajadores incluidos en el mismo, pasarán a tener consideración de “complemento personal” y como tal sujeto únicamente al porcentaje de incremento que se pacte en el convenio, no siendo absorbible ni compensable.

**Artículo 19. Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## CAPÍTULO V

### Ordenación de la jornada

#### Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de promedio con un cómputo anual de 1800 horas durante la vigencia de este Convenio.

Para el personal de producción y obrador la jornada que se realice en domingos y festivos terminará a las 14 horas. En el supuesto de que se prolongue dicha jornada se establece un plus compensatorio de 30 euros mensuales si dicha prolongación se realiza durante al menos dos domingos o dos festivos mensuales si los hubiera.

Cuando la jornada sea continuada, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos de interrupción en la jornada de trabajo, computándose como de trabajo efectivo. Este tiempo se disfrutará entre las 4 y las 5 horas de trabajo.



De conformidad a lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

#### **Artículo 21. Trabajo en festivos.**

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Todo ello sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

#### **Artículo 22. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales, las cuales se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre, siempre de mutuo acuerdo con la empresa. Las empresas están obligadas a comunicar con dos meses de antelación a sus trabajadores las fechas concretas de su disfrute.

Si la empresa por causa justificada tuviera que cerrar obligatoriamente, siempre que no sea menos de 15 días, se deducirán de los 30 días de vacaciones del mismo año.

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 E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### **Artículo 23. Licencias retribuidas.**

El trabajador, 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.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

La presente licencia podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

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

- 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo 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) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., 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 parto, 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 según el acuerdo a que llegue con el empresario.

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

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

- h) 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 j) de este artículo.
- i) 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

- j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g), h) e i) de este artículo, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g), h) e i) de este artículo 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.

- k) 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.

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 de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- I) Un día al año para acudir a celebraciones familiares, entendiéndose por tales celebraciones las siguientes: bodas, bautizos y comuniones.
- II) 12 horas al año para acudir o/y acompañar al médico a familiares.

## CAPÍTULO VI

### Prestaciones Sociales

#### **Artículo 24. Prendas de trabajo.**

Las empresas afectadas por este convenio, proveerán al personal que por su trabajo lo necesiten, obligatoria y gratuitamente, de las siguientes prendas al año:

Personal de producción:

- Dos pantalones.
- Dos gorros.
- Dos chaquetillas.
- Tres mandiles.
- Dos batas.

Personal de venta:

A los trabajadores que presten sus servicios en sectores en los que su actividad precise la necesidad de buzos, guardapolvos, etc, la Empresa les proporcionará dos unidades al año.

#### **Artículo 25. Manipulación de Alimentos.**

Será la empresa que contrate a los trabajadores que realicen manipulación de alimentos, la que se responsabilice de su formación en materia de higiene alimentaria.

El coste de los programas de formación que sean necesarios será a cargo de la empresa y serán impartidos bien por la propia empresa o por una entidad que esté autorizada y registrada por la Agencia de Protección de la Salud y Seguridad Alimentaria de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León.

#### **Artículo 26. Jubilaciones parcial y contrato de relevo.**

Al amparo del art. 215.2 de la Ley de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho de jubilación parcial y la consiguiente reducción de la jornada hasta los límites máximos previstos, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de edad. El correspondiente contrato de relevo podrá celebrarse, de acuerdo con la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica en la cuantía legalmente establecida.

#### **Artículo 27. Póliza de accidentes de trabajo.**

Las empresas suscribirán una póliza de accidentes que garanticen a los trabajadores las contingencias de muerte o de la invalidez permanente derivada del trabajo por un importe de 12.000 € por trabajador.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión, se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro (modificada por ley 18/1997, de 13 de mayo) incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba.

Para que las empresas puedan adaptar su póliza de seguro actual, a lo establecido en el presente artículo, la cobertura de esta póliza entrará en vigor a la finalización de la póliza que actualmente tenga contratada la empresa

#### **Artículo 28. Complemento de I.T.**

Las empresas complementarán hasta el 100 % del salario real líquido, que el trabajador debiera percibir de estar en activo, siempre que se encuentre en cualquiera de estas situaciones:

- a) En situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, desde el primer día y hasta la fecha del alta médica.
- b) En situación de enfermedad común que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario hasta el alta médica y en caso de posterior convalecencia fuera del hospital hasta la finalización de la misma, y un período máximo de ocho meses desde la fecha de la baja.

#### **Artículo 29. Garantías Sindicales.**

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de empresa o delegados de personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de empresa:

- Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

Quedan excluidas del cómputo de las horas sindicales el tiempo de reunión a instancia de la empresa, el tiempo invertido en negociación colectiva y la convocatoria oficial por la Autoridad Laboral Judicial.

El tiempo sindical podrá ser acumulado al colectivo del Comité de Empresa previa comunicación a la empresa.

Locales y tablón de anuncios:

En las empresa o centros de trabajo y siempre que su características lo permitan, se pondrá, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con los trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Régimen Disciplinario

#### Artículo 30. Régimen disciplinario.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

##### 1.º Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

##### 2.º Faltas graves:

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cualesquiera otras de características análogas a las enumeradas.

##### 3.º Faltas muy graves:

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual, la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año y la retirada del permiso de conducir por sanción (administrativa o judicial) por causa de alcoholemia, drogas o sustancias psicotrópicas o por conducir de forma imprudente.

##### Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### 1.º Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

##### 2.º Faltas graves:

Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

##### 3.º Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

La retirada administrativa o judicial del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado, por el mismo periodo que aquél a que se concrete la retirada, siempre que el trabajador tenga la categoría de conductor-repartidor. No obstante lo anterior quedará sin efecto la suspensión de empleo si el cumplimiento de la sanción por parte del trabajador se realizara durante fines de semana o períodos vacacionales, no viéndose afectado el desarrollo de sus funciones habituales.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Procedimiento sancionador.

1.º Contra las sanciones leves, graves y muy graves que le sean impuestas, el trabajador tendrá derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.

2.º Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

##### **Disposición adicional 1.ª: Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

“Las partes afectadas por el presente convenio se comprometen a promover el Principio de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.”

##### **Disposición adicional 2.ª: Protección de las situaciones de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia.**

Las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a lo previsto en el estatuto de los trabajadores en estas materias, tras la aprobación de la L.O. para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, L.O 3/2007.

##### **Disposición adicional 3.ª: Violencia de Género:**

Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género, y, siendo conscientes de que la Negociación Colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previstas en la LO 1/2004, acuerdan, a tal efecto, lo siguiente:

- Reconocer como vías de acreditación suficiente de la condición de víctima de violencia de género, además de las previstas en la Ley (Orden de Protección o Informe del Ministerio Fiscal) las siguientes:
  - Dictamen de los Servicios Sociales.
  - Denuncia ante el juzgado.
- Cada uno de estos documentos, por separado, será suficiente para poder acceder a las medidas de protección previstas en el Título 2.º de la Ley, y que son, entre otras:

- Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas que se utilicen en la empresa
- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente
- Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de lo previsto en el apartado d) del artículo 52) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición adicional 4.ª: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, constitucionalmente reconocidos, las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan su claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria y reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

1. A los efectos de determinar las situaciones o condiciones que se consideran constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se incluyen a continuación las definiciones contenidas en la L.O. de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. L 3/2007:

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye 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.
- Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. En general la expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo de la realización de esa conducta.

3. En el ámbito del centro de trabajo no se tolerará ningún tipo de acoso, asistiendo al trabajador o trabajadora que fuera objeto de estas conductas, el derecho a presentar denuncia contra el o la actuante ante la dirección de la empresa y o ante los juzgados competentes.

4. La persona trabajadora que se considere víctima de cualquier tipo de acoso, podrá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito directamente, o a través de su representante en la misma, haciendo referencia a las circunstancias en las que se

haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y las consecuencias que hayan podido derivarse para la denunciante. La presentación del escrito de denuncia ante la Dirección de la empresa, dará lugar a la apertura de un expediente informativo para la averiguación de los hechos con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a), y una vez verificados los hechos, la empresa los pondrá en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

5. Las conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso serán siempre consideradas falta muy grave, y la sanción aplicable en todo caso, será el despido de la persona causante de la misma. La empresa, tan pronto tenga constancia fehaciente de los hechos constitutivos de acoso, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

#### **Disposición Adicional 5.ª Igualdad de retribución:**

El empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquiera otra.

#### **Disposición Adicional 6.ª:**

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Disposición Transitoria 1.ª Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.**

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

#### **Disposición Transitoria 2.ª: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**

1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

3. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

**Disposición Transitoria 3.ª: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.**

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

**Disposición Transitoria 4.ª: Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.**

Lo previsto en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

## DISPOSICIONES FINALES

### Disposición final primera.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones complementarias.

ANEXO I  
AÑO 2022

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b><u>SALARIO BASE/MES</u></b>	<b><u>SALARIO ANUAL 15 PAGAS</u></b>
<b>I.- TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS</b>		
Director	1.083,34	16.250,10
Encargado General	1.018,34	15.275,10
Oficial Administrativo	983,34	14.750,10
Auxiliar de Oficina	963,34	14.450,10
<b>II.- MERCANTILES</b>		
Encargado	998,34	14.975,10
Dependiente	963,34	14.450,10
Conductor Repartidor	948,34	14.225,10
<b>III.- OBREROS</b>		
Oficial 1ª	983,34	14.750,10
Oficial 2ª	963,34	14.450,10
Hornero	983,34	14.750,10
Ayudante	933,34	14.000,10
<b>IV.- SUBALTERNOS</b>		
Almacenero/Mozo	933,34	14.000,10
Limpiador	933,34	14.000,10

ANEXO II  
AÑO 2023

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b><u>SALARIO BASE/MES</u></b>	<b><u>SALARIO ANUAL 15 PAGAS</u></b>
<b>I.- TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS</b>		
Director	1.110,42	16.656,30
Encargado General	1.043,80	15.657,00
Oficial Administrativo	1.007,92	15.118,80
Auxiliar de Oficina	987,42	14.811,30
<b>II.- MERCANTILES</b>		
Encargado	1.023,30	15.349,50
Dependiente	987,42	14.811,30
Conductor Repartidor	972,05	14.580,75
<b>III.- OBREROS</b>		
Oficial 1ª	1.007,92	15.118,80
Oficial 2ª	987,42	14.811,30
Hornero	1.007,92	15.118,80
Ayudante	956,67	14.350,05
<b>IV.- SUBALTERNOS</b>		
Almacenero/Mozo	956,67	14.350,05
Limpiador	956,67	14.350,05