

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2022, de la Oficina Territorial de trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria.

Visto el texto del convenio colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria, suscrito de una parte por la Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y Asociación General de Empresarios Sorianos (AGES), y de otra por CC.OO. y UGT., esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 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,

ACUERDA:

Primero. - Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

ACTA DE FIRMA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS DE LA PROVINCIA DE SORIA.

Asistentes:

Por FOES y AGES

D. Roberto Izquierdo González

D. Jorge Redondo Sainz

D. Daniel Zamora

Dña. Judit Borobio Sanz (Asesora)

Por UGT:

D. Miguel Ángel Moldes Losada

D. Pablo Soria Mínguez

Por CC.OO:

Dña. Amor Pérez Barbero

Dña. Gemma Borque Gonzalo

En Soria, siendo las 11:30 horas del día 10 de noviembre de 2022 se reúnen en los locales de FOES las personas relacionadas al margen, al objeto de de continuar las negociaciones del Convenio Colectivo expresado en el encabezamiento.

Abierta la reunión tras aceptar las partes implicadas los puntos planteados en la última reunión, los presentes reconocen por unanimidad haber llegado a un acuerdo final en la negociación del Convenio.

Seguidamente y tras la redacción definitiva del texto íntegro del convenio, se procede a dar lectura, siendo aprobado por unanimidad de todos los asistentes, y siendo firmadas todas sus hojas.

Se acuerda remitir el Convenio a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta en sextuplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha del encabezamiento.

**II CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS DE LA
PROVINCIA DE SORIA***Partes contratantes*

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios, Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y Asociación General de Empresarios Sorianos (AGES) y de los trabajadores representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector (CCOO y UGT).

CAPÍTULO I.**Ámbito***Artículo 1.**Ámbito funcional*

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen la actividad de patatas fritas y productos aperitivos que vengan rigiéndose por la derogada Ordenanza Laboral de Industrias de la Alimentación.

*Artículo 2.**Ámbito territorial*

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Soria y a su capital quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional.

*Artículo 3.**Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los empresarios de la actividad de patatas fritas y productos aperitivos y todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

*Artículo 4.**Promoción convenios de empresa*

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.

*Artículo 5.**Ámbito temporal*

Con independencia de la fecha que se publique este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, la fecha de entrada en vigor del mismo, será desde el 1 de enero de 2021 y su duración será de cinco años finalizando, pues, el 31 de diciembre de 2025; si bien los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de julio de 2022, no generando ni teniendo que abonar por tanto, ningún tipo de atraso respecto de los periodos anteriores al señalado mes de julio. Extinguido el plazo de vigencia del Convenio éste se entenderá denunciado de forma automática, sin necesidad de comunicación entre las partes, permaneciendo vigente en todo momento su articulado, hasta tanto se firme un nuevo Convenio que sustituya al vencido.

CAPÍTULO II.



Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 6.

Jornada

La jornada laboral máxima anual será de 1800 horas para los años 2021, 2022 y 2023. La jornada anual será de 1.796 durante 2024. La jornada anual será de 1.792 durante 2025 pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada (180 horas) y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a los trabajadores afectados con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica. En estos supuestos la jornada ordinaria diaria máxima será hasta 10 horas.

Artículo 7.

Calendario Laboral

Anualmente de elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 8.

Horas extraordinarias

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1800 horas efectivas trabajadas en 2021, 2022 y 2023; 1796 en 2024 y 1792 en 2025, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de optar la empresa por el abono de las horas extraordinarias, se retribuirán incrementando el salario de la hora ordinaria en un 35%. Según tablas salariales Anexo I.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.

Permisos retribuidos

Permisos retribuidos: 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, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
Dos días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarlos en días alternos, siempre y cuando éste permanezca hospitalizado. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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.
- g) Cuidado del lactante: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 con el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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.

Artículo 10.

Vacaciones y descansos

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año que se distribuirán y disfrutarán según el acuerdo que las partes alcancen. Los días festivos que no sean domingos, siempre y cuando coincidan con un día laborable, no entrarán en el cómputo de los 30 días naturales de vacaciones.

En los supuestos en los que el trabajador tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado, tomando como referencia los 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO III.

Condiciones de trabajo

Artículo 11.

Clasificación profesional

Grupos profesionales

BOPSO-149-30122022



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. Personal Técnico:

1. Titulados/as:

- a) De grado superior. Los que poseen título universitario o de escuela especial superior.
- b) De grado medio. Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello.

2. No titulados/as: Encargado/a general, jefe/a de fabricación, mantenimiento, encargado/a de sección y auxiliar de laboratorio.

3. Oficinas técnicas de organización: Jefes/as de primera y segunda, técnicos/as de organización de primera y segunda, auxiliares de organización y aspirantes.

4. Técnicos/as de proceso de datos: Jefe/a de proceso de datos, analista, jefe/a de explotación, programador/a de ordenador, programador/a de máquinas auxiliares y operador/a de ordenador.

II. Personal Administrativo: Jefe/a de Administración de primera, jefe/a de administración de segunda, oficial, Técnicos de calidad y laboratorio.

III. Personal Mercantil. Jefe/a de ventas, inspector/a de ventas, promotor/a de propaganda y/o publicidad, repartidor.

IV. Personal Obrero

a) Personal de producción: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.

b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.

c) Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, oficial de segunda.

d) Peonaje: Peón/as y personal de limpieza.

V. Personal Subalterno: Almacenero/a, mozo/a de almacén, conserje, cobrador/a, basculero/a, pesador/a, guarda jurado, guarda vigilante y portero/a.

Artículo 12.

Ingresos y ceses

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para los grupos profesionales I y II.
- Tres meses para los grupos profesionales III y IV.
- Dos meses para el grupo profesional V.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II y III: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales IV y V: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

*Artículo 13.**Jubilación*

En este apartado se estará a las disposiciones legales vigentes sobre la materia en el caso de que el trabajador alcance la edad de jubilación.

Jubilación Parcial: el personal contratado a tiempo completo, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acceder a la jubilación parcial siempre que, se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente.

CAPÍTULO IV.

El empleo

*Artículo 14.**Forma del contrato de trabajo*

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo y la categoría profesional del trabajador contratado, así como el periodo fijado entre las partes para la duración de la relación contractual.

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada al trabajador.

*Artículo 15.**Contratos circunstancias de la producción*

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, formalizados antes del 30 de diciembre de 2021, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un periodo de 18.

Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de esa duración máxima.

A partir de 31 de marzo de 2022, la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta nueve meses; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los nueve meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de nueve meses.

*Artículo 16.**Contratos fijos discontinuos*

En atención al artículo 16.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos fijos discontinuos que se celebren al amparo de dicha norma se podrán celebrar a tiempo parcial.

*Artículo 17.**Contratos a tiempo parcial*

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito y se registrará por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

*Artículo 18.**Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo*

En esta materia se estará a lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO V.

Estructura salarial

Artículo 19.

Tablas salariales para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025

Las retribuciones salariales para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, serán las que se establecen en la tabla anexa y tendrá efectos económicos a partir del 1 de julio de 2022.

Incremento salarial desde julio de 2022 del 3%; 3% para 2023; 2,5% para 2024 y 2025.

Para el año 2025 si el IPC de dicho año resultase superior al 2,50%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso de dicho 2,50%, hasta un máximo del 0,50%, con efectos económicos de enero de 2026. Sin cálculo de atrasos en 2025.

Artículo 20.

Absorción y compensación

Se respetarán las condiciones de cada trabajador, sin perjuicio de que se efectúen los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este convenio.

Son compensables y absorbibles las cantidades previstas en este convenio con los conceptos salariales que anteriormente percibían los trabajadores, con la finalidad de adaptar esos conceptos salariales al sistema retributivo de este convenio, es decir, por ejemplo, los trabajadores que recibían tres pagas extraordinarias, recibirán dos pagas extraordinarias, respetándose el salario en cómputo anual.

Artículo 21.

Pagas extraordinarias

Los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias:

Una de verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

El devengo de tales pagas se verificará en los meses de Julio y Diciembre respectivamente, procediendo a su pago con las retribuciones salariales de los referidos meses.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio los trabajadores afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

Artículo 22.

Complemento por trabajo nocturno

1. Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Tendrá una retribución específica incrementada en un 35% sobre el salario base de las tablas salariales del Anexo I.

CAPÍTULO VI.

Disposiciones varias

Artículo 23.

Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: por muerte en accidente de trabajo 18.000 euros.

Segunda: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez



como consecuencia de Accidente de 20.000 euros.

Artículo 24.

Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán con cargo a la empresa, un complemento que, unido al importe de la prestación económica de la incapacidad temporal, suponga el 100% del salario de convenio. Este complemento se percibirá desde el primer día de baja hasta el noventa día de baja, siempre y cuando se trate de la primera baja dentro del año natural.

Artículo 25.

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

1.- Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2.- A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T. , podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- 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 art. 39 del E.T.

3.- Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativa-mente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Para el procedimiento de la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.

Prendas de trabajo

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Los trabajadores deberán utilizar referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

Las empresas facilitarán a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año, las siguientes prendas o similares, adecuadas según la sección en la que presten sus servicios:

Temporales: Un mono o chaquetilla y pantalón al año.

Indefinidos: Dos monos o dos chaquetillas y dos pantalones, al año.

Asimismo, y para aquellos trabajos que lo requieran, facilitarán un par de botas de goma, un



par de guantes y un par de botas de seguridad al año. Se facilitará asimismo a los trabajadores que las necesiten por razón de su trabajo un par de botas de media caña.

CAPÍTULO VII.

Régimen disciplinario

Artículo 27.

Principios de Ordenación

1.–Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

2.–Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.

3.–Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4.–La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 28.

De la Graduación de las faltas

Principios de ordenación:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas,



en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
2. Se considerarán como faltas graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
 - n) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.
 - o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - p) Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones



inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador.

- q) La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
 - r) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
 - i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - l) El acoso sexual.
 - ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 29.

Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.



2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 30.

Prescripción

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

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 31.

Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 32.

Igualdad de trato y oportunidades.

Eliminar barreras de género en la promoción y carrera profesional en la empresa y en el sector mediante medidas de acción positiva:

- Incluir un porcentaje adicional de mujeres en los grupos donde estén subrepresentados, atendiendo al criterio de capacidades para el desempeño del puesto de trabajo.
- Corregir las situaciones de discriminación y brecha salarial de género que se puedan estar produciendo, especialmente los complementos salariales establecidos en el presente convenio y/o mediante pacto de empleo.

En materia de Acoso se estará a lo regulado en las disposiciones legales.

CAPÍTULO VIII.

Interpretación de convenio

Artículo 33.

Comisión Paritaria

Se establece a partir de la fecha de comienzo de vigencia de Convenio una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del mismo formada por 8 miembros, 4 por parte de la representación empresarial y 4 por la representación de las personas trabajadoras, con facultades en todo lo referente a la interpretación y cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

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

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del Convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.



- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que específicamente se sometan a la Comisión.
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Oficina Territorial de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.



ANEXO I.

TABLAS SALARIALES AÑO 2021

I Personal Técnico

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Director/a de fabricación	1.099,22	15.389,08
Personal titulado	990,00	13.860,00
Jefe/a de fabricación	985,70	13.799,80
Jefe/a de mantenimiento	860,19	12.042,66
Jefe/a de almacén	787,73	11.028,22

II Personal Administrativo

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Director/a administrativo	1.099,22	15.389,08
Jefe/a administrativo	985,70	13.799,80
Oficial administrativo	887,70	12.427,80
Personal de calidad y/o laboratorio	787,95	11.031,30

III Personal Mercantil

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Inspector/a de ventas	992,04	13.888,56
Promotor/a comercial	867,83	12.149,62
Vendedor/a	867,83	12.149,62
Repartidor/a	910,92	12.752,88

IV y V Personal Obrero y Subalterno

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Oficial primera freidor, tostador, mantenimiento	30,31	12.881,75
Oficial segunda freidor, tostador, mantenimiento	27,72	11.781,00
Ayudante/a	26,40	11.220,00
Almacenero/a, Porteros/as, Vigilantes/as, Peones/as	26,24	11.152,00

TABLAS SALARIALES DESDE 1 DE JULIO DE 2022

I Personal Técnico

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a de fabricación	1.132,20	15.850,70	8,81
Personal titulado	1030,00	14.420,00	8,01
Jefe/a de fabricación	1030,00	14.420,00	8,01
Jefe/a de mantenimiento	1030,00	14.420,00	8,01
Jefe/a de almacén	1030,00	14.420,00	8,01

BOPSO-149-30122022



II Personal Administrativo

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a administrativo	1.132,20	15.850,70	8,81
Jefe/a administrativo	1030,00	14.420,00	8,01
Oficial administrativo	1030,00	14.420,00	8,01
Personal de calidad y/o laborato-rio	1030,00	14.420,00	8,01

III Personal Mercantil

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Inspector/a de ventas	1030,00	14.420,00	8,01
Promotor/a comercial	1030,00	14.420,00	8,01
Vendedor/a	1030,00	14.420,00	8,01
Repartidor/a	1030,00	14.420,00	8,01

IV y V Personal Obrero y Subalterno

<i>Categoría</i>	<i>Diario</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Oficial primera freidor, tostador, mantenimiento	33,93	14.420,25	8,01
Oficial segunda freidor, tostador, mantenimiento	33,93	14.420,25	8,01
Ayudante/a	33,93	14.420,25	8,01
Almacenero/a, Porteros/as, Vigilantes/as, Peones/as	33,93	14.420,25	8,01

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

I Personal Técnico

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a de fabricación	1.166,17	16.326,38	9,07
Personal titulado	1060,90	14.852,60	8,25
Jefe/a de fabricación	1060,90	14.852,60	8,25
Jefe/a de mantenimiento	1060,90	14.852,60	8,25
Jefe/a de almacén	1060,90	14.852,60	8,25

II Personal Administrativo

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a administrativo	1.166,17	16.326,38	9,07
Jefe/a administrativo	1060,90	14.852,60	8,25
Oficial administrativo	1060,90	14.852,60	8,25
Personal de calidad y/o laborato-rio	1060,90	14.852,60	8,25

III Personal Mercantil

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Inspector/a de ventas	1060,90	14.852,60	8,25



Promotor/a comercial	1060,90	14.852,60	8,25
Vendedor/a	1060,90	14.852,60	8,25
Repartidor/a	1060,90	14.852,60	8,25

IV y V Personal Obrero y Subalterno

<i>Categoría</i>	<i>Diario</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Oficial primera freidor, tostador, mantenimiento	34,95	14.853,75	8,25
Oficial segunda freidor, tostador, mantenimiento	34,95	14.853,75	8,25
Ayudante/a	34,95	14.853,75	8,25
Almacenero/a, Porteros/as, Vigilantes/as, Peones/as	34,95	14.853,75	8,25

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

I Personal Técnico

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a de fabricación	1.195,32	16.734,48	9,32
Personal titulado	1087,42	15.223,88	8,48
Jefe/a de fabricación	1087,42	15.223,88	8,48
Jefe/a de mantenimiento	1087,42	15.223,88	8,48
Jefe/a de almacén	1087,42	15.223,88	8,48

II Personal Administrativo

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a administrativo	1.195,32	16.734,48	9,32
Jefe/a administrativo	1087,42	15.223,88	8,48
Oficial administrativo	1087,42	15.223,88	8,48
Personal de calidad y/o laborato-rio	1087,42	15.223,88	8,48

III Personal Mercantil

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Inspector/a de ventas	1087,42	15.223,88	8,48
Promotor/a comercial	1087,42	15.223,88	8,48
Vendedor/a	1087,42	15.223,88	8,48
Repartidor/a	1087,42	15.223,88	8,48

IV y V Personal Obrero y Subalterno

<i>Categoría</i>	<i>Diario</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Oficial primera freidor, tostador, mantenimiento	35,82	15.259,32	8,50
Oficial segunda freidor, tostador, mantenimiento	35,82	15.259,32	8,50
Ayudante/a	35,82	15.259,32	8,50
Almacenero/a, Porteros/as, Vigilantes/as, Peones/as	35,82	15.259,32	8,50

BOPSO-149-30122022



TABLAS SALARIALES AÑO 2025

I Personal Técnico

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a de fabricación	1.225,20	17.152,80	9,57
Personal titulado	1.114,61	15.604,54	8,71
Jefe/a de fabricación	1.114,61	15.604,54	8,71
Jefe/a de mantenimiento	1.114,61	15.604,54	8,71
Jefe/a de almacén	1.114,61	15.604,54	8,71

II Personal Administrativo

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Director/a administrativo	1.225,20	17.152,80	9,57
Jefe/a administrativo	1.114,61	15.604,54	8,71
Oficial administrativo	1.114,61	15.604,54	8,71
Personal de calidad y/o laborato-rio	1.114,61	15.604,54	8,71

III Personal Mercantil

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Inspector/a de ventas	1.114,61	15.604,54	8,71
Promotor/a comercial	1.114,61	15.604,54	8,71
Vendedor/a	1.114,61	15.604,54	8,71
Repartidor/a	1.114,61	15.604,54	8,71

IV y V Personal Obrero y Subalterno

<i>Categoría</i>	<i>Diario</i>	<i>Anual</i>	<i>Hora Extra</i>
Oficial primera freidor, tostador, mantenimiento	36,72	15.606,00	8,71
Oficial segunda freidor, tostador, mantenimiento	36,72	15.606,00	8,71
Ayudante/a	36,72	15.606,00	8,71
Almacenero/a, Porteros/as, Vigilantes/as, Peones/as	36,72	15.606,00	8,71

En el supuesto de que, en los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en cómputo global.

Soria, 13 de diciembre de 2022. – La Jefa de la Oficina Territorial, Noemí Molinuevo Estéfano