

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8466

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Factorías Industriales de Regalices de España, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Factorías Industriales de Regalices de España, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Factorías Industriales de Regalices de España, S.L., para el año 2021 (código de convenio 50003862012004), suscrito el día 7 de junio de 2021 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 12 de julio de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 1 de octubre de 2021. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS

Artículo 1.º *Partes signatarias.*

1. Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, la delegada de Personal, doña Teresa Serrano Laguna, como representación sindical; don Javier Ibáñez Madurga, como asesor sindical de UGT-FICA, y de otra parte, don Manuel Esteban González, en representación empresarial.

2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Art. 2.º *Naturaleza jurídica.*

El convenio colectivo de la empresa Factorías Industriales de Regalices de España, S.L., ha sido negociado al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación.*

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a la empresa Factorías Industriales de Regalices de España, S.L. (FIRE, S.L.), sita en calle Estación, sin número, de Cabañas de Ebro (Zaragoza).

Art. 4.º *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todos los trabajadores y trabajadoras de la citada empresa, tanto los que en la actualidad presten sus servicios

como los que posteriormente y durante la vigencia ingresen en ella, con las excepciones que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.3, apartados c), d) y e), y artículo 2.º, apartado a).

Art. 5.º Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor el día de su firma, entendiéndose que los acuerdos económicos del mismo serán retroactivos al 1 de enero del año 2021. Su período de vigencia será de un año, a contar desde el 1 de enero de 2021, finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Art. 6.º Ámbito funcional y territorial.

Estará comprendido en lo recogido en los artículos 3.º y 4.º de este convenio.

Art. 7.º Denuncia.

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir, a 31 de diciembre de 2021.

En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de enero de 2022.

No obstante, y en tanto no se suscriba nuevo convenio, seguirá aplicándose la parte normativa del presente.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente pacto se estableciese un convenio provincial o nacional que afectase a los trabajadores incluidos en este, bien sea de su rama particular o de alimentación en general, los trabajadores en su totalidad podrán acogerse a él, respetándose las ventajas que del presente pudieran derivarse.

Art. 8.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio:

a) En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

b) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer de todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

c) En los supuestos de vigilancia del convenio, en cuanto a su cumplimiento la comisión podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria decidiera por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La solicitud de intervención de la comisión paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

La comisión se compondrá de un presidente, que podrá ser el del convenio, y de un secretario, que levantará acta de las reuniones.

El presidente actuará como mediador, teniendo voz pero no voto.

Podrán nombrarse asesores por ambas representaciones, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, salvo que otra cosa determinara la Presidencia, actuará con los que asistan,

teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas con el presidente, sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

La comisión estará formada por partes iguales por un representante de la empresa y otro de los trabajadores. Quedarán asignados como tales los firmantes del acuerdo.

CAPÍTULO II

INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 9.º *Concepto.*

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la empresa, 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, por las causas legalmente establecidas.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Art. 10.º *Materias afectadas.*

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET:

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

Art. 11.º *Procedimiento.*

Cuando la empresa concurra en algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, comunicará a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a quince días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas o, en defecto de la anterior, la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa, que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

En caso de desacuerdo, y una vez finalizado el período de consultas, se actuará en conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIÓN, JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 12.º *Remuneraciones.*

Las remuneraciones para el personal acogido por el presente convenio serán provisionalmente las que figuran en la tabla anexa I:

- Para el año 2021, no habrá subida salarial permaneciendo las cantidades que aparecen en las tablas. En caso de que en el transcurso del año 2021 se produzca una modificación del salario mínimo interprofesional, las tablas sufrirán las modificaciones necesarias para el cumplimiento de la ley.
- Si la facturación del año 2021 fuera un 10% superior a la del año anterior, se producirá una revisión salarial en todos los conceptos económicos hasta el 1,60%, siendo con carácter retroactivo a 1 de enero del año 2021.
- Si esta facturación supusiera un incremento de más de un 20%, se produciría una revisión salarial en todos los conceptos económicos hasta el 1,85%, siendo con carácter retroactivo a 1 de enero del año 2021.
- Si esta facturación supusiera un incremento de más de un 50%, se produciría una revisión salarial en todos los conceptos económicos hasta el 2,85%, siendo con carácter retroactivo a 1 de enero del año 2021.

Art. 13. *Complemento de antigüedad.*

La antigüedad consistirá en trienios al 6% sobre el salario base, con un máximo del 60%, empezando a regir desde el primer día de ingreso en la empresa, computándose a estos efectos los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo.

Conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, todo personal de ingreso posterior al 1 de julio de 1990 percibirá por cada año de servicio un 1%, pasando a los seis años al 8%, a los siete al 10%, a los nueve años al 12%, a los diez años al 15%, a los quince años al 20%, y a los veinte años o más de servicio ininterrumpido, al 30%, salvo para los fijos discontinuos, para los cuales computará el tiempo efectivamente trabajado.

Art. 14. *Gratificaciones extraordinarias.*

Consistirán en dos mensualidades de salario base, más antigüedad, abonables en las primeras quincenas de julio y diciembre.

Art. 15. *Participación en beneficios.*

La participación de beneficios de la empresa consistirá en una mensualidad de salario base, más antigüedad.

El abono de la mencionada paga podrá ser pactado en dos fracciones semestrales, o bien prorrateadas en cada una de las doce pagas ordinarias.

En caso de fraccionamiento de la mencionada paga, esta deberá estar totalmente abonada a los trabajadores al terminar el primer trimestre del año siguiente a su devengo.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El recargo para las horas extraordinarias estructurales será del 75% para las trabajadas en un día normal, y del 100% para las trabajadas en domingos, festivos y nocturnas. Dicho incremento se efectuará, en ambos casos, calculando con arreglo a la fórmula que se establece en la disposición adicional cuarta.

Art. 17. *Plus de nocturnidad.*

Los pluses por trabajos nocturnos consistirán en un 25% sobre los salarios fijados en la tabla salarial anexa a este convenio, más la antigüedad si procediese, de acuerdo con la fórmula recogida en las disposiciones adicionales.

Art. 18. *Dietas.*

Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente tenga su residencia, las empresas abonarán las siguientes cantidades:

- En 2021: 38,34 euros en concepto de dieta completa y 15,48 euros por media dieta.

Quedan específicamente excluidos de este artículo los viajantes y repartidores, cuyos gastos de desplazamiento y manutención se establecerán de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

Art. 19. *Plus de transporte.*

Se abonará a todo el personal de todas las categorías, en concepto de plus de transporte, las siguientes cantidades:

- En 2021: 1,70 euros diarios por 299 días laborables, siendo efectivo en once mensualidades de 46,21 euros.

Art. 20. *Plus de actividad.*

El plus de actividad será el indicado en la tabla salarial adjunta, siendo de obligada percepción incluso en el período de vacaciones, calculándose por día laboral. Este plus será abonado, aun en el supuesto de que el trabajador tuviera que ausentarse del trabajo por causa justificada.

A partir del 1 de enero de 1998, este plus no lo percibirán los trabajadores y trabajadoras encuadrados en la categoría de aspirante y aprendiz por la aplicación del salario mínimo interprofesional, de acuerdo con el Real Decreto 2015/1997, en sus artículos 1 y 3, apartado 2.

Art. 21. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.826 horas de trabajo efectivo al año, tanto en jornada partida como continuada.

La jornada de los festivos y domingos será de seis horas como máximo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, según se indica en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución de la jornada anual se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 22. *Calendario laboral.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores señalará el calendario laboral de la misma para el año.

La distribución de la jornada anual deberá incluir los horarios para cada día de la semana, los días de descanso que corresponden a cada trabajador semanalmente y las fechas para el disfrute de las vacaciones de cada trabajador.

Art. 23. *Vacaciones.*

El período de vacaciones que tendrán derecho a disfrutar los trabajadores afectados por este convenio será de treinta días naturales, de los cuales veintiuno se disfrutarán de forma ininterrumpida entre los meses de junio y septiembre.

Los nueve restantes serán laborables y se disfrutarán en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la empresa.

No obstante lo anterior, la aplicación del disfrute de las vacaciones podrá modificarse siempre que así lo decidan las partes.

En caso de no ostentar una antigüedad en la empresa superior a un año por parte del trabajador, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo transcurrido.

CAPÍTULO IV

REVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

Art. 24. *Trabajadores en situación de incapacidad temporal.*

En caso de accidente, el trabajador recibirá el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de la baja desde el primer día y, en caso de enfermedad, el 100% a partir de los veintidós días.

La diferencia entre lo percibido por el trabajador a cargo de la Seguridad Social y el 100% correrá a cargo de la empresa.

Art. 25. *Paga de permanencia en la empresa.*

A los trabajadores, entre los 58 y los 65 años que hayan cumplido o cumplan quince años de permanencia en la empresa les será entregada, previa solicitud del trabajador, una paga extraordinaria en pago único, cuya cuantía será de una mensualidad a salario base del convenio, más la antigüedad. En caso de superar los veinte

años sin haberla solicitado a los quince, la cuantía será de una mensualidad y media del salario base del convenio, más la antigüedad.

Art. 26. Muerte e invalidez permanente.

La empresa contratará un seguro a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, por el que percibirán 12.519 euros en el caso de sufrir un accidente y producirles muerte o invalidez total o absoluta. Dicha obligación entrará en vigor a los veinte días de la firma del convenio.

Art. 27. Cuidado de menores.

Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, un octavo de la misma, y un máximo de la mitad de aquella con la disminución equivalente salarial, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita hacer compatibles el trabajo y la asistencia mencionada en los términos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Art. 28. Retirada del carné de conducir.

La retirada del carné de conducir por motivos de infracción de tráfico no dará lugar a sanción o despido, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez o toxicomanía habitual. Al conductor sancionado se le respetará su salario mientras dure la retirada del carné. Asimismo se le proporcionará mientras dure la sanción un puesto en la empresa, a elección de la misma, aunque fuese de categoría inferior, incorporándose a su puesto habitual en el momento en que cese la sanción.

Art. 29. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho a:

A) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.

B) A la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

LICENCIAS Y PERMISOS. EXCEDENCIAS

Art. 30. Permisos y licencias.

El trabajador tendrá derecho a licencia y permiso retribuido en los siguientes puntos:

A) Por quince días naturales en el caso de matrimonio, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir del decimoquinto día hasta el máximo de un mes.

B) Por cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día.

C) Por tres días en caso de nacimiento de un hijo.

D) Por tres días en caso de fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge.

E) Por tres días en el supuesto de enfermedad grave u hospitalización de un hijo o cónyuge, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir del tercer día, y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad, que será a elección de uno u otro cónyuge en el caso de que los Por cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo, pudiendo dos trabajen.

F) Por dos días por enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

G) Por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personales.

H) Durante dos días por traslado del domicilio habitual.

I) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, por el tiempo imprescindible para dicha asistencia.

En todos los supuestos, salvo el contenido en el punto I, y siempre que se precise desplazamiento a distinta localidad, todos los permisos y licencias se ampliarán en dos días más.

Art. 31. *Excedencias.*

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el fin de la anterior excedencia.

Cuando el trabajador excedente solicite su reincorporación, esta deberá efectuarse en un puesto de trabajo de igual categoría y en el plazo máximo de tres meses.

Art. 32. *Suspensión del contrato por maternidad y paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONTRATOS DE TRABAJO, INGRESOS, ASCENSOS

Art. 33. *Contrato eventual.*

En atención a las características del sector, que comporta frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas o se producen excesos de pedidos, las empresas podrán efectuar contratos eventuales al amparo de lo que se establece en este acuerdo y en el artículo 15.1 b) del ET.

Art. 34. *Ingresos preferentes.*

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen en la empresa funciones de carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado.

Para nuevo ingreso será requisito indispensable estar inscrito en la oficina de empleo.

Art. 35. *Promoción interna.*

La empresa, junto con el comité o delegados de personal, elaborará el sistema de promoción interna, para el cual se tomarán como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, conocimientos del puesto de trabajo, experiencia laboral, haber desempeñado funciones de superior categoría y haber superado las pruebas al respecto que se establezcan.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por personal de la empresa. Solo en el caso de que no hubiera aspirantes o que se decretara la incapacidad de estos, podrá la empresa recurrir a personal exterior.

Art. 36. *Período de prueba.*

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito; en ningún caso dicho período de prueba podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 37. *Seguridad e higiene.*

En cuantas materias afectan a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Art. 38. *Derecho a sindicarse.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa cuando dispongan de suficiente y apreciada afiliación, salvo aquellos sindicatos que, por aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan carácter de más representativos, a fin de que sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica, pudiera interrumpir el desarrollo productivo.

Art. 39. Derecho a la comunicación.

La empresa facilitará a los trabajadores un lugar idóneo, de fácil visibilidad, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical. A tales efectos, dispondrá de espacio suficiente para la colocación de tablón de anuncios, el cual será facilitado por la empresa. Fuera de este lugar, quedará prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la dirección de la empresa un duplicado de los mencionados comunicados para su simple conocimiento.

Art. 40. Derecho de reunión.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto, fuera de las horas de trabajo y con un máximo de cuatro horas al mes. Para la celebración de asambleas se comunicará a la dirección con un plazo de cuarenta y ocho horas, o de veinticuatro en supuestos excepcionalmente urgentes; los temas a contemplar serán los genéricos del ramo y los que les afecten directa o indirectamente a las relaciones de los trabajadores con la empresa. Se garantizará el orden y la debida asistencia de los servicios.

Art. 41. Garantías sindicales.

Los delegados de empresa o, en su defecto, comité de empresa, gozarán de cuarenta horas mensuales, como máximo, para el desarrollo de las funciones de su cargo, quedando excluido de ese tiempo el invertido en reuniones a instancia de la empresa, reuniones periódicas con la misma, y el empleado en convocatorias oficiales por la autoridad laboral o sindical.

CAPÍTULO IX

VARIOS

Art. 42. Declaración antidiscriminatoria.

El presente pacto se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, raza, o ideología política o sindical, estado civil, etc. En ningún caso y respecto a la relación laboral como salario, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este pacto como en la normativa general, con la lógica excepción femenina de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia.

Art. 43. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de parejas.

Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dada en cada momento la existencia o no de regulación específica de las uniones estables de pareja, dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones o registro público establecido al efecto.

Art. 44. Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 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.

En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.
- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin interés.

Art. 45. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras las siguientes prendas de trabajo, las cuales siempre serán de propiedad de la misma, estando a cargo del personal el lavado y conservación de dichas prendas, no pudiendo ser sustituidas las entregas de las mismas por una compensación económica:

- Personal administrativo: Dos batas cada dos años.
- Personal femenino de fábrica: Dos batas, dos delantales y dos cofias anualmente.
- Personal masculino de fábrica: Dos chaquetillas, dos pantalones, dos delantales y dos gorros anualmente.
- Personal de oficios varios: Dos monos anualmente.
- Chóferes y repartidores: Dos chaquetillas, dos pantalones y un impermeable cada dos años.
- Respecto al calzado, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 46. *Privación de libertad.*

En caso de privación de libertad del trabajador, y hasta que recaiga sentencia firme, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el mismo durante el referido período y considerándose al efecto esta situación como excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

En ningún caso la ausencia del trabajador al trabajo por causa de la privación de libertad, en los términos antes expresados, será causa de despido.

La empresa podrá contratar durante la ausencia del trabajador a un interino para ocupar su puesto.

El trabajador comunicará por escrito a la empresa su puesta en libertad y dentro de los quince días siguientes al día en que aquella se produzca, reincorporándose a su actividad laboral después de los quince días siguientes a dicha puesta en libertad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad por las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa que directa o indirectamente regule las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el presente pacto.

Las disposiciones futuras que implicasen variaciones económicas en todo o alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al pacto, superasen el nivel total de este. En caso contrario se considerarán, absorbibles por las mejoras pactadas.

Segunda. — *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán *ad personam* las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en el cómputo anual que pudiera tener el personal afectado por el presente convenio a la entrada en vigor del mismo, siendo inalterable y subsistiendo.

Tercera. — *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 (*Boletín Oficial del Estado* de 4 de junio de 1996), que sustituye a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975, en lo que no se oponga al Estatuto de los Trabajadores o en las disposiciones con rango de Ley, con carácter subsidiario a las disposiciones laborales de ámbito general.

Cuarta. — *Salario-hora profesional.*

Se acompaña al presente convenio la fórmula para calcular el salario hora profesional.

$$\text{Salario hora profesional} = \frac{15 \times (S + A)}{HA}$$

DETALLE:

15 = Meses de abono, incluidos beneficios, Navidad y extra de julio.

S = Salario base + plus de actividad.

A = Antigüedad.

HA = Horas reales de trabajo al año.

Quinta. — *Hora nocturna*.

Fórmula para calcular el salario hora nocturna:

$$\text{Salario hora nocturna} = \frac{365 \times (S + A)}{HA}$$

DETALLE:

365 = Días de abono.

S = Salario base.

A = Antigüedad.

HA = Horas reales de trabajo al año.

TABLAS SALARIALES

Año 2021	Categoría	Salario base		Plus actividad	Plus transporte	Total anual (no incluye plus transporte)
		Mensual	Diario			
Grupo 1	Técnico jefe	1.163,42			1,70	17.451,37
	Encargado general	974,35			1,70	14.615,21
Grupo 2	Gerente	1.163,42			1,70	17.451,37
	Jefe de ventas	905,43			1,70	13.581,42
	Viajante	886,67			1,70	13.300,00
	Encargado de almacén	908,37		3,29	1,70	14.609,20
	Almacenero	841,62		2,26	1,70	13.300,00
Grupo 3	Jefe administrativo	874,66		3,29	1,70	14.103,67
	Oficial 1. ^a	869,56		3,05	1,70	13.955,35
	Oficial 2. ^a	864,44		3,05	1,70	13.877,61
	Auxiliar	841,62		2,26	1,70	13.300,00
Grupo 4	Encargado sección		29,32	3,29	1,70	14.322,82
	Oficial 1. ^a		28,63	3,05	1,70	13.936,29
	Oficial 2. ^a		28,11	3,05	1,70	13.700,87
	Ayudante		27,45	2,71	1,70	13.300,00
	Peón		27,63	2,45	1,70	13.302,83