



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
HARINAS
PANIFICABLES Y
SEMOLAS



15 de marzo de 2023

**PLATAFORMA SINDICAL CONJUNTA PARA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE HARINAS
PANIFICABLES Y SÉMOLAS 2023**

ARTÍCULO 2º.- PERSONAL

Aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresas afectadas por el ámbito funcional con independencia que el trabajo se preste a través de ETT's, multiservicios, subcontratas, etc...

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

Vigencia temporal en función de los contenidos.

ARTÍCULO 13º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Modo de compensación a elección de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 15º.- VACACIONES

Pasar a 24 días laborables. Al menos 15 días se disfrutarán continuados a elección de la persona trabajadora en período estival.

Personal con jornadas de lunes a sábado posibilidad de ampliación en el número de días de vacaciones.

ARTÍCULO 17º.- LICENCIAS Y PERMISOS

Apartado k) Añadir un día más por asuntos propios.

Incluir una licencia no retribuida para cuidados especiales de familiares hasta segundo grado, determinando que sea una licencia anual máximo de un mes/año.

ARTÍCULO 21º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES. Cambiar por: En casos de I.T. por cualquier contingencia, las empresas abonarán un complemento salarial respecto de las prestaciones de la Seguridad Social, al fin de que los trabajadores perciban el 100% de la base de cotización desde el primer día y hasta su finalización.

ARTÍCULO 23º.- PRENDAS DE TRABAJO. Añadir: Prioritariamente las empresas dispondrán de un servicio de lavado de la ropa de trabajo ya que es obligatorio el uso de determinadas prendas de trabajo; en caso de no poder disponer de este servicio abonarán un plus mensual de 20 euros por trabajador/a, en concepto de compensación por esta falta de servicio.

ARTÍCULO 27º.- Establecimiento de un sistema de asistencia sanitaria complementaria a los servicios públicos, a través de una póliza de seguro médico para las personas trabajadoras del sector y sus beneficiarios (pareja e hijos/as).



**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
HARINAS
PANIFICABLES Y
SEMOLAS**



Incluir en el reconocimiento médico anual un análisis para mayores de 50 años con marcador de PSA para varones y marcador ferritina en sangre para mujeres.

ARTÍCULO 28 º.- PENOSIDAD, TOXICIDAD

Las empresas incluirán en las revisiones médicas pruebas de alergias, problemas musculo- esqueléticos y pruebas sobre la afectación del manejo de productos químicos. Los resultados de las mismas, se tendrán en cuenta para el cambio de puesto de trabajo si fuera preciso.

En aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, es prioritario eliminar los riesgos por toxicidad o penosidad, estableciendo un plazo máximo para su eliminación (6 meses). Si transcurrido este plazo o esta eliminación no resultara técnicamente posible, establecer un plus de 0,50€ / hora efectiva de trabajo para todas las personas que desarrollen su trabajo en condiciones penosas o tóxicas o bien manejen productos químicos, donde no se hayan adoptado medidas preventivas que lo impidan.

ARTÍCULO 32.- Las empresas junto con la RLPT, acordarán mecanismos para que las personas trabajadoras del personal no cualificado y subalterno, puedan mejorar profesionalmente accediendo a categorías de nivel superior y lo harán por medio de los criterios que las partes estimen convenientes, con un número mínimo de al menos el 20% a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, en caso de que no se llegase a acuerdo.

ARTÍCULO 34.- MODIFICACIÓN TEXTOS CONTRATACIÓN DE ACUERDO A LA NORMATIVA VIGENTE. REGULAR EL CONTRATO DE FIJO-DISCONTINUO EN ESPECIAL EN CUANTO AL LLAMAMIENTO Y POSIBLE ESTABLECIMIENTO DE UN PERÍODO MÍNIMO DE ACTIVIDAD.

ARTÍCULO 35.- ADAPTAR CATEGORÍAS PROFESIONALES A GRUPOS PROFESIONALES CON LAS REALIDADES DE TRABAJOS QUE SE DAN EN LAS EMPRESAS.

ANEXO N.º 1 DERECHOS SINDICALES

APARTADO 11(FUNCIONES) Y APARTADO D(GARANTIAS) DE LOS DELEGADOS/AS DE PERSONAL. ACLARAR QUE EL TIEMPO DE PREPARACIÓN DE LA PLATAFORMA, PREPARACIÓN DE REUNIONES DE CARÁCTER INTERNO, ETC, SON TAMBIÉN LICENCIAS RETRIBUIDA. NO SOLO LA ASISTENCIA A REUNIONES DEL PLENARIO DE LA MESA NEGOCIADORA Y QUE NO COMPUTAN COMO CREDITO SINDICAL ORDINARIO.

ANEXO N.º 2. JORNADA LABORAL

Reducción de 8 horas en la vigencia del Convenio.

Los trabajadores mayores de 55 años, de forma voluntaria tendrán derecho a no prestar servicios en el turno de noche.



**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
HARINAS
PANIFICABLES Y
SEMOLAS**



ANEXO N.º 3. INCREMENTO SALARIAL

- Incremento del 4,5% para el 2023 y 3,75% para el 2024 (si fuese a dos años) partiendo de las tablas definitivas del año anterior.
- Cláusula de revisión salarial anual que opere al alza y garantice los incrementos pactados.
- Los incrementos salariales pactados no serán compensados ni absorbidos por causa alguna.
- Abono de la cantidad de 2,5€ por cada día efectivo de trabajo en concepto de plus de transporte.
- Establecimiento de un plus de turnicidad para todas las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de turnos, de 50€ mensuales.
- Todas las personas trabajadoras que, como consecuencia de prestar servicios en régimen de turnos, y por la naturaleza propia del trabajo y al objeto del buen desempeño del mismo, vengan obligados a solapar turnos, el tiempo que exceda de finalización y prolongación del siguiente turno deberá ser acumulado en descansos a elección del trabajador / a y no podrá superar en ningún caso a los 15 minutos de solape.

ANEXO N.º 9 Desconexión digital. Desarrollo de criterios para ejercer el derecho.

OTRAS MATERIAS NO REGULADAS EN EL TEXTO.-

REGULAR EL TRABAJO A DISTANCIA.

Definición, reversibilidad, preavisos si no es una condición inicial en el contrato y compensación.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS.

Para el cómputo de las faltas de asistencia previstas en el artículo 52 apartado d) del Estatuto del Trabajador, no se computarán a los efectos de extinción del contrato por causas objetivas derivadas de la falta de asistencia al trabajo justificadas, las derivadas de enfermedad común y accidente no laboral en aquellas empresas que no superen un índice general de absentismo global del centro de trabajo del 3,5% en el período de los últimos doce meses.

MEDIO AMBIENTE. CREACIÓN COMISIÓN PARITARIA DE MEDIO AMBIENTE EN LA EMPRESA CON DEFINICIÓN DE SUS OBJETIVOS

DROGODEPENDENCIA:

Las empresas facilitarán el tratamiento de las trabajadoras y los trabajadores afectados por tal patología siempre que la persona afectada lo solicite voluntariamente. La Empresa, cuando exista una vacante, posibilitará la reincorporación de la trabajadora o trabajador afectado una vez haya sido dado de alta.



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
HARINAS
PANIFICABLES Y
SEMOLAS



ADAPTACIÓN PUESTO DE TRABAJO.

En el supuesto de que la empresa reciba del Servicio de Prevención un certificado de NO APTO, habría que valorar si la declaración de No Apto es definitiva o tener carácter temporal, que tras ello la empresa estaría obligada a adaptar el puesto de trabajo a la persona.

Art 15.1 LPRL: El empresario debe garantizar que los trabajadores serán empleados en puestos de trabajo compatibles con su estado de salud y si esto no fuera posible cuestionarse el cambio de puesto, dentro del marco para la profesión para la que fue contratado y en relación con el proceso productivo y la actividad de la empresa.

En caso de que el resultado del reconocimiento médico sea un apto con limitaciones, la empresa deberá de adaptar el puesto de trabajo o buscar un puesto en la empresa acorde a las limitaciones. Por otro lado, si las conclusiones del reconocimiento médico es la de no apto, la empresa deberá de realizar un cambio de puesto dentro de la empresa siempre que no suponga una carga excesiva para el empresario en virtud de la Directiva 2000/78. En caso contrario se atenderá a la legislación vigente teniendo en cuenta que "la simple emisión de ese certificado (informe médico del servicio de prevención) no es causa automática de extinción del contrato, sino que la empresa viene obligada a acreditar esa ineptitud".

INDISPOSICIONES TRANSITORIAS.

En caso de que el personal trabajador sufra una indisposición transitoria en la jornada de trabajo (antes o durante) será suficiente como justificante el parte de asistencia médica sin ser necesario el parte de baja.