

ACUERDO

PRIMERO.- El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará por riguroso orden de antigüedad en los censos dentro de la especialidad a cubrir, de acuerdo con las necesidades de producción. El orden de finalización de la actividad será inverso al del llamamiento para la entrada, de tal manera que causarán baja primero los que tengan menos antigüedad en los censos citados. Se hace constar que en cada suspensión del contrato del personal fijo discontinuo por fin de llamamiento no se considerará extinguida la relación laboral, si no tan solo interrumpida.

En cada departamento se colocarán los listados de personal fijo discontinuo actualizados.

Se anexa al presente acuerdo el listado con las actuales especialidades de fijos discontinuos, así como el personal perteneciente a cada una por orden de lista.

SEGUNDO.- El llamamiento se realizará con una antelación mínima de 3 días naturales. En caso de que el trabajo del personal fijo discontinuo se inicie el lunes, dicho llamamiento se realizará, a más tardar, el jueves anterior a las 14:00 horas. En el caso de que el jueves sea festivo se comunicará el día anterior o siguiente en función de la disposición de los festivos de la semana.

La falta de incorporación al llamamiento no conllevará la pérdida de la condición de fijo discontinuo siempre y cuando se acredite fehacientemente dicha imposibilidad por encontrarse en situación de incapacidad temporal, permiso por nacimiento, prestación por riesgo durante el embarazo o cualesquiera otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo reguladas legal o convencionalmente, o licencias retribuidas debidamente acreditadas, en cuyo caso no dará lugar a la pérdida de tal condición.

Cuando por necesidades organizativas no sea posible cumplir el plazo de preaviso señalado en el párrafo primero de este punto el personal fijo discontinuo que comunique que no acudirá al llamamiento los tres primeros días no perderá tal condición, encontrándose durante esos días en situación de licencia no retribuida (sin salario, pero con cotización). Al cuarto día, deberá acudir al llamamiento salvo que acredite la imposibilidad por alguna de las causas del párrafo anterior. Los días de licencia no retribuida de este apartado no computarán a efectos del permiso personal del artículo 41 del convenio colectivo de aplicación.

TERCERO.- El medio utilizado para realizar el llamamiento será el definido por la empresa en cada momento, y de éste se informará previamente a su utilización al Comité, haciendo constar expresamente que se tratará de contactar con la persona trabajadora tanto verbalmente como por escrito. Igualmente, se informará a la persona trabajadora, siendo responsabilidad de ésta comunicar cualquier cambio de número de teléfono o datos personales a la empresa. En el llamamiento se comunicará la duración estimada del mismo. Igualmente, el cese se comunicará a la persona trabajadora, que deberá acudir a Recursos Humanos a firmar el documento correspondiente. Del modelo de carta que se utilizará para la firma del cese, así como de las modificaciones que se produzcan, la empresa informará previamente a su utilización al Comité.

CUARTO.- Las vacaciones se disfrutarán a la finalización del periodo de llamamiento. En caso de llamamientos de duración superior a 6 meses el personal fijo discontinuo tendrá derecho a solicitar el disfrute de parte o de la totalidad de los días de vacaciones generados durante el llamamiento. En caso de incapacidad temporal u otra suspensión

del contrato de larga duración coincidente con el fin del llamamiento, los días de vacaciones pendientes se liquidarán en ese momento. En caso de que a la finalización del llamamiento el disfrute de las vacaciones hubiese generado días de invierno, conforme a lo estipulado en el artículo 43 del convenio, estos se computarán y liquidarán, igual que el resto de las vacaciones, a la finalización del llamamiento.

El personal fijo discontinuo, cuando acumule saldo de horas positivo y días de convenio podrá descansar ambos, siempre que organizativamente sea posible, durante el llamamiento. En caso de incapacidad temporal u otra suspensión del contrato de larga duración coincidente con el fin del llamamiento, las horas de exceso se liquidarán en ese momento.

QUINTO.- Con el fin de facilitar al personal fijo discontinuo el mayor tiempo de trabajo posible, la empresa se compromete a la no realización de contratos de duración determinada (salvo el de vacaciones) en los listados donde haya fijos discontinuos que no están trabajando.

Para ello, la empresa ofrecerá la suscripción de los contratos de sustitución y circunstancias imprevisibles de la producción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (a excepción del contrato de sustitución de vacaciones en los términos del párrafo siguiente), que tenga previsto formalizar dentro de cada especialidad, al personal fijo discontinuo de la misma según el orden de lista, siempre que no haya trabajo en ésta. Cuando fuera llamado como fijo discontinuo, causará baja voluntaria del contrato de duración determinada y se incorporará al llamamiento. En caso contrario, el contrato fijo discontinuo podrá ser extinguido por no acudir a un llamamiento sin causa.

De la previsión del punto anterior queda excluido el contrato para la cobertura de vacaciones (art. 15 E.T.), que la empresa podrá suscribir con trabajadores temporales, con la siguiente excepción: en el área de Confitería, los contratos para cobertura de vacaciones que se formalicen entre los meses de enero y abril de cada año sí que se ofrecerán de forma preferente a las personas fijas discontinuas de cada una de las especialidades donde vayan a realizarse dichos contratos. Para el resto del año se estará a la disposición general de suscripción de este tipo de contrato del inicio del párrafo, formalizándose con personas trabajadoras temporales.

El periodo trabajado mediante un contrato de duración determinada, del tipo que sea, en ningún caso podrá ser considerado a efectos de defender el fraude en la contratación fija discontinua (y la consiguiente reclamación como fijo a tiempo completo), puesto que las necesidades a cubrir no traen causa en los incrementos de producción por los que se suscribe dicho contrato fijo discontinuo, si no que se hace para mejorar la calidad de vida del personal afectado por este acuerdo.

SEXTO.- Adicionalmente a las reguladas por ley o en el convenio colectivo de aplicación, se establecen dos excedencias específicas para el personal fijo discontinuo:

- Excedencia por trabajo en otro lugar: el personal que empiece a trabajar en otro lugar, y así lo acredite, podrá disfrutar de una excedencia por un tiempo máximo de un año para tal fin. A la finalización de ésta, que podrá ser al terminar el año o en otro momento anterior si así lo solicita, se reincorporará en su especialidad en el mismo lugar que ocupaba en el momento de la suspensión (entre las mismas personas entre las que estaba antes de iniciarse la situación).
- Excedencia por estudios: cuando una persona fija discontinua acredite la realización de estudios oficiales podrá disfrutar de un periodo de excedencia por el tiempo que duren dichos estudios hasta un máximo de 4 años, manteniendo

la reserva del mismo lugar (entre las mismas personas entre las que estaba antes de iniciarse la situación) que ocupaba en la lista de fijos discontinuos.

- o Esta excedencia podrá solicitarse de forma intermitente durante el periodo, encontrándose en situación de excedencia durante los periodos lectivos de cada año (el calendario lectivo debe ser acreditado por la persona trabajadora).

El periodo mínimo que debe transcurrir desde la finalización de alguna de las excedencias reguladas en este punto hasta que se pueda solicitar una nueva es de un año desde la finalización de la anterior. Para solicitar una excedencia voluntaria debe transcurrir el plazo establecido legalmente entre excedencias voluntarias.

SÉPTIMO.- El personal fijo discontinuo tendrá derecho preferente, salvo en los casos de cobertura por personal fijo a tiempo completo, en igualdad de condiciones, siempre que cumpla los requisitos y por orden de antigüedad en los censos, a ocupar las vacantes a tiempo completo que se publiquen dentro de su especialidad (salvo cobertura con un contrato de relevo).

Igualmente, el personal fijo discontinuo que así lo desee, y siempre que cumpla con los requisitos establecidos, podrá solicitar el cambio definitivo de listado de fijo discontinuo cuando se produzcan vacantes en otras especialidades. Para llevar a cabo dicho cambio, y siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos establecidos en la vacante, tendrá preferencia la persona con mayor antigüedad en la empresa.

Durante la vigencia del presente acuerdo, la empresa se compromete a estudiar las mejores fórmulas para garantizar la formación del personal fijo discontinuo, de tal manera que puedan optar a ocupar vacantes en otras áreas o listados, en caso de surgir.

OCTAVO.- En el caso de que por cualquier modificación legislativa o pronunciamiento judicial o administrativo (de índole individual o colectivo) se viese afectada cualquier cláusula del presente acuerdo, éste quedará sin efectos en su totalidad desde ese momento, volviendo a la regulación anterior a la firma del mismo. Las partes se comprometen a comenzar las negociaciones de un nuevo acuerdo en el periodo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la sentencia judicial o resolución administrativa.

NOVENO.- Las partes negociadoras del presente acuerdo se comprometen, a los doce meses de vigencia, a mantener una reunión para evaluar el funcionamiento de las disposiciones recogidas en el acuerdo, así como la adecuación del mismo a la realidad de la fábrica de ese momento.

DÉCIMO.- Las partes acuerdan que, en el ámbito del presente acuerdo, se deben cubrir posiciones fijas discontinuas en el área de Harinas, puesto que en el momento de la firma del acuerdo no hay ningún contrato de este tipo. Para ello, la empresa regularizará tantas personas eventuales de las que habitualmente trabajan en el área como considere y, por otro lado, y en igual número que las anteriores, se cubrirán nuevas vacantes conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del punto séptimo.

UNDÉCIMO.- El presente acuerdo entrará en vigor en su totalidad desde el momento de la firma, vinculado a la entrada en vigor del convenio colectivo para el periodo entre 1 de abril de 2023 y 31 de marzo de 2024, en los términos del acta final del mismo.

Y en señal de conformidad con cuanto antecede, firman las partes en el lugar y fecha señalados al inicio.