

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4925 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Mastrigo Bio Gourmet S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0111/2026; denominado MASTRIGO BIO GOURMET, S. L.; código de convenio n.º 30104202012023; ámbito Empresa; suscrito con fecha 01/06/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 5 de octubre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

II Convenio colectivo de empresa Mastrigo Bio Gourmet, S.L. 2026-2028

Preámbulo

En Abanilla, las partes integrantes de la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de MASTRIGO BIO GOURMET, S.L., reconociéndose legitimación, capacidad y representación suficiente en los términos previstos en los artículos 87, 88 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan el presente convenio colectivo de empresa, con el objetivo de ordenar las condiciones de trabajo, productividad, clasificación profesional, jornada, régimen retributivo, igualdad de trato y demás materias laborales aplicables en la empresa durante el periodo 2026-2028.

El texto incorpora un sistema actualizado de clasificación por niveles salariales, sustituye el anterior esquema de grupos profesionales A, B y C por una tabla única de niveles y denominaciones funcionales de referencia, actualiza el régimen de permisos retribuidos al Estatuto de los Trabajadores, integra el plus de locomoción en el salario base con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026 y desarrolla las medidas de igualdad, no discriminación, prevención del acoso y protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes y legitimación.

Firman el presente convenio colectivo, de acuerdo con la legitimación establecida para negociarlo en el art. 82.2 ET y 3 ET, la dirección de la empresa y las personas trabajadoras a través de su representante legal.

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a MASTRIGO BIO GOURMET, S.L., con CIF B-73658262, y a la totalidad de sus centros de trabajo actuales o futuros situados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en particular al centro sito en Abanilla (Murcia), dedicado a la fabricación, elaboración, envasado, almacenamiento, distribución y comercialización de pan, panes especiales, pan de molde, pan tostado, picos, regañas, colines, rosquillas, crackers y demás productos de panadería, alimentación gourmet, alimentos funcionales, naturales, dietéticos, ecológicos, delicatessen y productos relacionados, en sus distintas presentaciones y formatos.

Quedan incluidas en el ámbito personal de este convenio todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual, grupo, nivel salarial, jornada, turno o centro de trabajo incluido en su ámbito territorial. Quedan excluidas únicamente las relaciones laborales especiales, mercantiles, profesionales o de alta dirección que, por su naturaleza jurídica, se rijan por normativa específica.

Artículo 3. Ámbito temporal, entrada en vigor y efectos económicos.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, extendiendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2026 hasta el día 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de la fecha de su firma, registro, depósito y publicación oficial.

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, salvo en aquellas materias para las que expresamente se pacten efectos retroactivos o una fecha específica de aplicación.

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2026. Las diferencias que pudieran generarse entre las cantidades abonadas desde dicha fecha y las que resulten de la aplicación de las tablas y conceptos pactados se regularizarán mediante la correspondiente liquidación de atrasos, aplicándose, en su caso, las reglas de compensación y absorción previstas en este convenio.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y ultraactividad.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia inicial, sin necesidad de comunicación expresa adicional por cualquiera de las partes.

A efectos de la negociación de un nuevo convenio colectivo, cualquiera de las partes podrá presentar a la otra su plataforma o propuesta de negociación antes del 30 de septiembre de 2028, debiendo promoverse el inicio efectivo de las negociaciones antes del 31 de octubre de 2028, salvo que las partes acuerden otros plazos de preaviso, denuncia o negociación.

Finalizada su vigencia y hasta que sea sustituido por un nuevo convenio colectivo, el presente convenio mantendrá su ultraactividad en todos sus términos, salvo aquellas cláusulas que expresamente tengan una duración temporal limitada o cuya vigencia venga condicionada por la legislación aplicable. Transcurrido un año desde la denuncia sin que se hubiera alcanzado un nuevo convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación o solución autónoma de conflictos laborales que resulten aplicables en la Región de Murcia o, en su caso, a los que legalmente correspondan.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, vigilancia, seguimiento, adaptación y resolución de las discrepancias que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria estará integrada, con composición equilibrada y paritaria, por una persona designada por la representación empresarial y una persona designada por la representación legal de las personas trabajadoras. Cada parte podrá acudir asistida por una persona asesora, con voz pero sin voto, cuando la materia a tratar lo aconseje.

La comisión tendrá su domicilio a efectos de comunicaciones en el centro de trabajo de la empresa sito en Abanilla (Murcia), sin perjuicio de que pueda reunirse por medios telemáticos cuando ambas partes lo consideren adecuado.

Serán funciones de la comisión paritaria: la interpretación auténtica del convenio; la vigilancia de su cumplimiento; el conocimiento previo de las discrepancias colectivas que puedan surgir en su aplicación; la adaptación del texto a modificaciones legales de derecho necesario cuando ello resulte preciso; el seguimiento de las medidas de igualdad, no discriminación y diversidad; y cualesquiera otras que le atribuya el presente convenio o la legislación vigente.

La comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, debiendo ser convocada en un plazo máximo de quince días naturales desde la recepción de la solicitud. La comisión procurará emitir resolución escrita y motivada en el plazo de cinco días hábiles desde la celebración de la reunión, salvo que la complejidad de la cuestión aconseje un plazo superior acordado por las partes.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes se someterán, con carácter previo a la vía judicial cuando así proceda legalmente, a los procedimientos de mediación o solución autónoma de conflictos laborales vigentes en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o a los que resulten legalmente aplicables.

Artículo 6. Inaplicación de condiciones de trabajo.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimada para ello, y previo desarrollo del correspondiente periodo de consultas conforme a la legislación vigente, podrá procederse a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio que afecten a las materias legalmente previstas.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones aplicables, su duración, las personas o áreas afectadas y las causas que lo justifican, sin que pueda prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa. El resultado del procedimiento se comunicará a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, en los términos legalmente previstos.

Capítulo II. Modalidades de contratación

Artículo 7. Principios generales de contratación.

La contratación de personas trabajadoras se regirá por los principios de estabilidad en el empleo, causalidad de la contratación temporal, igualdad de trato y no discriminación, adecuación de la modalidad contractual a las necesidades reales de la empresa y respeto a la normativa laboral vigente en cada momento.

La empresa promoverá la contratación indefinida como modalidad ordinaria de acceso al empleo, sin perjuicio de la utilización de las modalidades temporales, formativas, fijas-discontinuas, a tiempo parcial o de sustitución cuando concurra causa legal suficiente y se cumplan los requisitos formales, materiales y de información que resulten exigibles.

Artículo 8. Contratos de duración determinada, fijos-discontinuos y formativos.

Los contratos de duración determinada solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora, en los términos, con los límites y con las garantías previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

El contrato por circunstancias de la producción deberá identificar con precisión la causa habilitante de la contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. En los supuestos de incremento ocasional e imprevisible de la actividad o de oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, la duración máxima será la prevista legalmente.

Para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, incluidas campañas de mayor actividad vinculadas a periodos estacionales, campañas de verano, Navidad, acumulaciones de pedidos, lanzamientos o necesidades propias del sector agroalimentario o de panadería, la empresa podrá formalizar los contratos que legalmente procedan, respetando en todo caso los límites anuales y de información a la representación legal de las personas trabajadoras que establezca la normativa vigente.

Cuando la actividad presente necesidades de prestación de servicios intermitentes, cíclicas o de ejecución cierta, determinada o indeterminada, vinculadas a campañas o periodos recurrentes, se utilizará preferentemente el contrato fijo-discontinuo en los términos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos formativos podrán concertarse en las modalidades legalmente previstas, siempre que el puesto de trabajo permita la formación o práctica profesional adecuada y se cumplan los requisitos de plan formativo, tutoría, duración, retribución y demás condiciones exigidas por la normativa aplicable.

Artículo 9. Contratación a tiempo parcial y horas complementarias.

La contratación a tiempo parcial deberá formalizarse por escrito, indicando el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución, en los términos legalmente previstos.

Las horas complementarias, cuando procedan, deberán pactarse por escrito y se registrarán por los límites, condiciones y preavisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso la realización de horas complementarias podrá alterar la naturaleza del contrato ni vulnerar los descansos mínimos legales o convencionales.

Artículo 10. Periodo de prueba.

El periodo de prueba de cualquier persona trabajadora será, en todo caso, de un (1) mes de duración.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al nivel salarial, funciones y 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 necesidad de preaviso ni indemnización, salvo pacto individual más favorable.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados desde el primer día a efectos de antigüedad.

Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización técnica, productiva, funcional y económica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, dentro del respeto a la legislación vigente, al presente convenio colectivo, a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, a la dignidad profesional, a la prevención de riesgos laborales, a la igualdad de trato y no discriminación y a las competencias legalmente reconocidas a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa podrá adoptar las medidas de organización, planificación, control, coordinación, asignación de recursos, distribución de tareas, turnos, horarios, cargas de trabajo, métodos y procesos que resulten necesarias para garantizar la calidad, seguridad alimentaria, trazabilidad, productividad, cumplimiento de pedidos, continuidad de la producción, atención a clientes, eficiencia de los procesos y sostenibilidad de la actividad empresarial.

Artículo 12. Sistema de clasificación profesional por niveles salariales.

Las partes acuerdan sustituir el anterior sistema de clasificación basado en grupos profesionales A, B y C y niveles diferenciados por un sistema único de clasificación profesional articulado en niveles salariales, con denominaciones funcionales de referencia y descripciones de misión o contenido general del puesto.

Las denominaciones funcionales incluidas en este convenio no tendrán la consideración de categorías profesionales cerradas ni compartimentos estancos, sino de referencias ordenadoras para identificar el nivel salarial aplicable, el contenido funcional predominante, la responsabilidad, autonomía, cualificación y complejidad de las funciones desarrolladas.

La adscripción a un nivel salarial se realizará atendiendo al contenido real y principal de la prestación, la responsabilidad asumida, la autonomía, la cualificación requerida, la experiencia, la polivalencia, la coordinación de personas o procesos, la incidencia en la producción, calidad, seguridad alimentaria, administración, mantenimiento, gestión comercial o soporte interno, y demás factores objetivos que concurran en cada puesto.

Artículo 13. Niveles salariales y misión funcional de los puestos de referencia.

A efectos de clasificación profesional y retributiva, se establecen los siguientes niveles salariales y misiones funcionales de referencia:

Nivel	Denominación funcional de referencia	Misión funcional resumida
I	Director/a de Departamento	Dirigir, planificar y supervisar un área funcional de la empresa, asumiendo responsabilidad sobre objetivos, recursos, resultados, coordinación interna, cumplimiento normativo, indicadores de gestión y propuestas de mejora.
II	Responsable de Producción	Organizar y coordinar la actividad productiva, de mantenimiento o de soporte operativo, asegurando la continuidad del proceso, la disponibilidad de equipos, la seguridad de las instalaciones, la calidad, la trazabilidad, la higiene alimentaria y el cumplimiento de los planes de producción.
	Responsable de Mantenimiento	
III	Técnico/a de Departamento	Realizar funciones técnicas cualificadas en un área funcional, con autonomía profesional, análisis de información, preparación de documentación, seguimiento de procesos, resolución de incidencias y soporte especializado a la Dirección o a las personas responsables de área.
IV	Jefe/a de Sección	Coordinar una sección, línea, o área concreta de actividad (Obrador, Hornos, Envasado o Almacén), distribuyendo tareas, verificando la correcta ejecución de los trabajos, impulsando la productividad, la calidad, la seguridad alimentaria y la aplicación de los procedimientos internos.

V	Jefe/a de Equipo	Coordinar directamente a un equipo de trabajo en el turno, línea o proceso asignado, organizando relevos, arranques, incidencias operativas, apoyo a la producción, seguimiento de estándares y comunicación con la persona responsable o supervisora.
VI	Oficial Administrativo/a	Ejecutar tareas administrativas, contables, documentales, comerciales o de soporte interno con conocimiento técnico suficiente, tramitando documentación, registros, archivos, comunicaciones, pedidos, facturas, albaranes, controles o tareas análogas.
	Supervisor/a	Supervisar líneas, almacenes, procesos o equipos operativos, controlando la ejecución de las tareas, el cumplimiento de parámetros de calidad, rendimiento, seguridad, limpieza, orden, trazabilidad y coordinación con producción.
	Amasador/a	Preparar, controlar y ejecutar procesos de amasado, mezclas, formulaciones, materias primas, tiempos, temperaturas, parámetros de proceso, limpieza e higiene de equipos, trazabilidad y comunicación de incidencias vinculadas a la elaboración.
VII	Hornero/a	Ejecutar y controlar los procesos de horneado, parámetros de cocción, temperaturas, tiempos, calidad del producto, continuidad del proceso, seguridad alimentaria, limpieza operativa y comunicación de incidencias.
VIII	Operario/a	Realizar tareas operativas de fabricación, envasado, manipulación, limpieza, almacén, preparación de pedidos, apoyo a líneas, movimiento interno de mercancía y demás trabajos propios del proceso productivo, siguiendo instrucciones y procedimientos establecidos.
IX	Auxiliar Administrativo	Prestar apoyo administrativo básico, incluyendo introducción de datos, archivo, atención documental, preparación de registros, apoyo a pedidos, facturación, comunicaciones internas o externas y demás tareas auxiliares de oficina o soporte.

Artículo 14. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia al nivel o grupo funcional equivalente y por el respeto a la dignidad, formación y promoción profesional de la persona trabajadora.

La realización de funciones correspondientes a un nivel salarial superior o inferior solo será posible cuando existan razones técnicas, organizativas, productivas o de sustitución que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones superiores, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones

efectivamente realizadas durante el periodo de desempeño. En caso de encomienda de funciones inferiores, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad y se mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de una movilidad funcional decidida por la empresa.

Cuando el cambio de funciones exceda de los límites de la movilidad funcional ordinaria, se estará a lo previsto para la modificación sustancial de condiciones de trabajo o a lo que, en su caso, se acuerde individual o colectivamente conforme a Derecho.

Capítulo IV. Jornada, horario, turnos, descansos, vacaciones y permisos

Artículo 15. Jornada anual de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será la siguiente durante la vigencia del convenio:

Año	Jornada anual de trabajo efectivo
2026	1.798 horas
2027	1.794 horas
2028	1.790 horas

La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo en cómputo ordinario, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada, del trabajo a turnos y de las adaptaciones organizativas que resulten necesarias dentro de los límites legales y convencionales.

Artículo 16. Distribución de la jornada, horarios y turnos.

La empresa podrá distribuir la jornada ordinaria atendiendo a las necesidades de producción, pedidos, campañas, mantenimiento, limpieza, expediciones, logística, atención comercial, administración y demás exigencias organizativas de la actividad. La distribución deberá respetar en todo caso la jornada anual pactada, los descansos mínimos entre jornadas, el descanso semanal, el calendario laboral, la normativa sobre trabajo nocturno y a turnos y las previsiones legales sobre registro de jornada.

Cuando concurren razones técnicas, organizativas o productivas, la empresa podrá distribuir irregularmente la jornada en los términos previstos en la legislación vigente, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras cuando resulte procedente, procurando que las modificaciones se comuniquen con la mayor antelación posible y, en todo caso, respetando los preavisos legalmente exigibles.

Conforme a las necesidades de producción, podrán establecerse sistemas de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y noche, así como turnos fijos, mixtos o de refuerzo, siempre con respeto a los límites legales sobre trabajo nocturno, descanso, prevención de riesgos laborales, salud laboral y conciliación.

Artículo 17. Trabajo a turnos y régimen de relevos.

Se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos o funciones, de acuerdo con un determinado ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

Las personas trabajadoras adscritas a procesos productivos, elaboración, horneado, amasado, envasado, almacén, limpieza, mantenimiento, expediciones u otros servicios vinculados a la continuidad operativa podrán estar sujetas a régimen de turnos de mañana, tarde y noche cuando así lo requiera la actividad.

La empresa procurará comunicar la planificación de los turnos de trabajo con la máxima antelación posible, atendiendo a la planificación de la producción, la tipología de productos a fabricar, los pedidos recibidos, las necesidades de elaboración, horneado, amasado, envasado, expedición y demás circunstancias organizativas o productivas concurrentes. En todo caso, salvo causa organizativa o productiva sobrevenida, incidencia imprevista, ausencia no planificada o circunstancia de fuerza mayor, la comunicación de los turnos se realizará con una antelación mínima de cuatro días hábiles, sin perjuicio del respeto a los preavisos mínimos legalmente exigibles cuando la asignación o modificación de jornada pudiera constituir distribución irregular de la jornada u otra medida sometida a plazo legal específico.

La organización de los turnos podrá realizarse de forma diferenciada por secciones, áreas o procesos productivos. En particular, los turnos de hornos, amasado, envasado y demás áreas productivas o auxiliares no tendrán necesariamente carácter correlativo ni deberán rotar de forma uniforme o simultánea entre sí, pudiendo cada sección disponer de su propia planificación de turnos en función de sus necesidades técnicas, productivas y organizativas.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa procurará que la asignación de turnos se realice con criterios objetivos, razonables y equilibrados, evitando situaciones discriminatorias y procurando, en la medida compatible con la organización productiva, una distribución equitativa de los turnos entre las personas trabajadoras afectadas dentro de cada sección, grupo funcional o puesto de trabajo equivalente.

Las personas trabajadoras en régimen de turnos deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia que pueda afectar al régimen de relevos, incluyendo ausencias, retrasos, imposibilidad de acudir al puesto, indisposición sobrevenida o cualquier circunstancia que impida la normal continuidad del proceso.

Cuando la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con antelación suficiente, la Dirección procurará organizar la sustitución al término de la jornada de la persona saliente. Cuando la ausencia del relevo no sea conocida con antelación suficiente y no sea posible la sustitución inmediata, la empresa podrá adoptar las medidas organizativas necesarias para garantizar la continuidad del proceso, dentro del respeto a la jornada máxima, descansos y régimen de horas extraordinarias legal y convencionalmente aplicable.

Artículo 18. Registro de jornada.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona

trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, turnos, pausas o adaptaciones que puedan resultar aplicables.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a utilizar correctamente los sistemas de registro de jornada implantados por la empresa, fichando personalmente al inicio y finalización de la jornada y, en su caso, en las pausas, interrupciones o salidas autorizadas que deban quedar reflejadas. Queda expresamente prohibido registrar la jornada por otra persona o facilitar que otra persona lo haga en nombre propio.

El registro de jornada, tanto al inicio como a la finalización de la misma, así como en los descansos o pausas que deban ser objeto de fichaje, deberá realizarse en el momento de incorporación o salida efectiva del puesto de trabajo. A estos efectos, se entenderá que la jornada comienza cuando la persona trabajadora, una vez efectuado el paso por vestuarios, el cambio o colocación de la ropa de trabajo y, en su caso, las operaciones ordinarias de aseo o higiene previas, se encuentre en su puesto y en disposición real e inmediata de iniciar la prestación de servicios. Del mismo modo, la jornada finalizará cuando cese efectivamente la actividad en el puesto de trabajo, antes de realizar, en su caso, el desplazamiento a vestuarios, cambio de ropa o aseo posterior.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente y conservará los registros durante el periodo exigido por la normativa vigente.

Artículo 19. Descansos.

Las personas trabajadoras que realicen una jornada diaria continuada superior a seis horas tendrán derecho a un descanso durante la misma de treinta minutos de duración.

De dicho descanso, veinte minutos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Los diez minutos restantes no tendrán tal consideración y deberán ser recuperados diariamente, salvo pacto o distribución distinta acordada con la empresa o prevista en el calendario laboral.

Con carácter general, dicha recuperación se efectuará mediante la salida efectiva del puesto de trabajo diez minutos después del fin ordinario del turno o franja horaria asignada, tiempo que tendrá la consideración de trabajo efectivo a los exclusivos efectos de dicha recuperación. Esta previsión tiene por finalidad facilitar el adecuado relevo entre turnos, el traspaso de información, la preparación del puesto de trabajo y la continuidad del proceso productivo.

La aplicación de esta regla deberá respetar, en todo caso, la jornada máxima anual pactada en el presente convenio, los descansos mínimos legalmente establecidos, el registro diario de jornada y las previsiones del calendario laboral vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable en los términos legalmente previstos, sin perjuicio de los regímenes especiales de turnos, descansos alternativos o distribución de jornada que puedan establecerse conforme a la normativa aplicable.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar, como mínimo, doce horas, salvo los supuestos legalmente previstos para actividades o regímenes especiales, que deberán respetar en todo caso las garantías de descanso compensatorio aplicables.

Artículo 20. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas por cada año natural completo de prestación de servicios, o a la parte proporcional que corresponda cuando la prestación de servicios sea inferior al año natural.

El disfrute de las vacaciones se fijará de acuerdo con el calendario laboral anual y previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, procurando compatibilizar las necesidades organizativas y productivas de la empresa con los intereses personales y familiares de las personas trabajadoras.

Salvo acuerdo individual o autorización expresa de la empresa, no se fijarán periodos ordinarios de vacaciones durante los meses de octubre, noviembre y hasta el día 24 de diciembre, por coincidir ordinariamente con periodos de mayor actividad productiva, comercial o logística de la empresa. Esta previsión se aplicará de forma razonable, objetiva y compatible con los derechos de conciliación y con las situaciones legalmente protegidas.

El calendario de vacaciones deberá ser conocido por las personas trabajadoras con una antelación mínima de dos meses al comienzo del disfrute, salvo pacto individual, necesidades sobrevenidas o circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 21. Calendario laboral.

La empresa elaborará anualmente, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario laboral, en el que se reflejará la distribución de la jornada anual, días de trabajo, descansos semanales, festivos, días no laborables, turnos y periodos de vacaciones, ajustándose a la jornada máxima anual prevista para cada año de vigencia del convenio.

Del calendario laboral se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras y se expondrá en lugar visible del centro de trabajo o a través de los medios internos habituales de comunicación.

Las modificaciones del calendario laboral que resulten necesarias por razones organizativas, técnicas, productivas, de pedidos, campañas, mantenimiento, fuerza mayor o incidencias relevantes se efectuarán previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras cuando proceda legalmente, respetando los derechos individuales y colectivos aplicables.

Artículo 22. Permisos y licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que se indica a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como

de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento de más de 200 kilómetros, el plazo se ampliará en dos días adicionales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 periodo determinado, se estará a lo que dicha norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona afectada a la situación de excedencia prevista en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. Si la persona trabajadora percibiera una indemnización por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo como consecuencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato o reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo observando la normativa sobre trabajo a distancia y suministrando los medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de la propia persona trabajadora, sea o no de la Seguridad Social, con justificación documental. Este permiso retribuido podrá disfrutarse hasta un máximo de cuatro veces al año.

k) Dos días retribuidos al año por intervención de cirugía menor de la propia persona trabajadora que no requiera hospitalización, siempre que se justifique mediante el correspondiente parte o informe facultativo.

Los permisos se disfrutarán conforme a su finalidad y a la normativa vigente, debiendo comunicarse a la empresa con la mayor antelación posible, salvo imposibilidad justificada. En aquello que no se regule expresamente en este convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Los permisos vinculados a familias diversas, cónyuges, parejas de hecho y personas convivientes se aplicarán sin discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o modelo familiar.

Artículo 23. Conciliación, reducciones de jornada, excedencias y otros derechos familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de duración y distribución de jornada, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia cuando sea compatible con el puesto, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos previstos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Los derechos de reducción de jornada, cuidado del lactante, nacimiento prematuro, cuidado de menores o personas con discapacidad, cuidado de familiares, excedencias, permisos parentales, suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y demás derechos de conciliación se regirán por la normativa legal vigente en cada momento, por los pactos individuales o colectivos más favorables y por las medidas de igualdad aplicables en la empresa.

La empresa analizará las solicitudes de conciliación con criterios de buena fe, razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio entre las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo motivar por escrito las eventuales denegaciones o propuestas alternativas cuando así lo exija la normativa aplicable.

Capítulo V. Retribución

Artículo 24. Estructura retributiva, salario base, complementos y compensación y absorción.

La estructura retributiva del presente convenio se compone del salario base correspondiente a cada nivel salarial, las pagas extraordinarias, la bolsa de vacaciones, los complementos salariales de puesto o función que procedan, las horas extraordinarias cuando sean abonadas económicamente y, en su caso, los demás conceptos salariales o extrasalariales que puedan pactarse individual o colectivamente conforme a Derecho.

Con efectos desde el 1 de enero de 2026, el plus de locomoción existente en el convenio anterior queda integrado en el salario base de convenio, repercutiendo en las pagas extraordinarias, en las revisiones salariales futuras y en todos aquellos conceptos cuyo cálculo venga referido al salario base de convenio, salvo disposición legal o pacto expreso en contrario.

anteriores, complementos de SMI, plus de locomoción, complementos a cuenta de convenio absorbibles y cualesquiera otros conceptos homogéneos, personales, voluntarios o abonados a cuenta, considerados en su conjunto y cómputo anual, respetando en todo caso las percepciones mínimas de derecho necesario.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio podrán absorber y compensar las mejoras que, con carácter voluntario, personal, absorbible o a cuenta de convenio, viniera percibiendo la persona trabajadora, siempre que sean homogéneas y que, en cómputo anual y global, se respeten los mínimos legales y convencionales aplicables.

Artículo 25. Tablas salariales 2026.

Para el año 2026, con efectos económicos desde el 1 de enero, se establecen los siguientes niveles salariales. El salario base anual resulta de multiplicar por quince el salario base mensual, al existir doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias. La bolsa de vacaciones se regula de forma separada conforme al artículo 28.

Nivel salarial	Denominación funcional de referencia	Salario base mensual	Salario base anual (15 pagas)	Bolsa vacaciones anual	Total anual convenio
I	Director/a de Departamento	1.800,00 €	27.000,00 €	72,00 €	27.072,00 €
II	Responsable de Producción	1.650,00 €	24.750,00 €	72,00 €	24.822,00 €
	Responsable de Mantenimiento				
III	Técnico/a de Departamento	1.543,85 €	23.157,75 €	72,00 €	23.229,75 €
IV	Jefe/a de Sección	1.450,00 €	21.750,00 €	72,00 €	21.822,00 €
V	Jefe/a de Equipo	1.385,63 €	20.784,45 €	72,00 €	20.856,45 €
VI	Oficial Administrativo/a	1.227,39 €	18.410,85 €	72,00 €	18.482,85 €
	Supervisor/a	1.227,39 €	18.410,85 €	72,00 €	18.482,85 €
	Amasador/a	1.227,39 €	18.410,85 €	72,00 €	18.482,85 €
VII	Hornero/a	1.180,00 €	17.700,00 €	72,00 €	17.772,00 €
VIII	Operario/a	1.135,27 €	17.029,05 €	72,00 €	17.101,05 €
IX	Auxiliar Administrativo	1.135,27 €	17.029,05 €	72,00 €	17.101,05 €

Las diferencias de céntimos que pudieran derivarse de los redondeos necesarios para la confección de nómina se regularizarán en la liquidación mensual o, en su caso, en la nómina de diciembre o en el finiquito correspondiente.

Artículo 26. Revisión salarial 2027 y 2028.

Durante los años 2027 y 2028, las tablas salariales y los importes de los complementos de convenio se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente el Índice de Precios de Consumo nacional interanual publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al ejercicio anterior, con un incremento mínimo garantizado del 2% y un incremento máximo del 3,5%.

Las tablas resultantes serán elaboradas por la empresa y puestas en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de discrepancia técnica sobre la aplicación de la revisión, la cuestión se someterá a la comisión paritaria.

El incremento previsto en las tablas salariales de 2026 se pacta considerando la compensación y absorción de los conceptos abonados a cuenta de subidas

Artículo 27. Pagas extraordinarias y prorrata mensual.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas por importe equivalente a treinta días de salario base mensual correspondiente a su nivel salarial, sin perjuicio de los conceptos que, por pacto individual o norma aplicable, deban integrarse en su cálculo.

Las tres pagas extraordinarias se abonarán, salvo prorrata mensual, en las siguientes fechas: 15 de mayo, 15 de julio y 20 de diciembre. La persona trabajadora que ingrese o cese durante el periodo de devengo percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de servicios prestado.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente, de modo que la persona trabajadora perciba en cada una de las doce mensualidades ordinarias la parte proporcional correspondiente. La prorrata podrá establecerse por acuerdo individual, por acuerdo colectivo o por práctica empresarial comunicada, respetando en todo caso la transparencia de los conceptos en el recibo de salarios.

Artículo 28. Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones de setenta y dos euros anuales para cada persona trabajadora a jornada completa y con prestación de servicios durante el año natural completo, o la parte proporcional que corresponda en función de la jornada y del tiempo de servicios prestados.

La bolsa de vacaciones podrá abonarse de una sola vez con ocasión del periodo principal de vacaciones o prorratearse mensualmente en doce mensualidades de seis euros cada una, siempre que exista acuerdo con la persona trabajadora o así se establezca en la práctica de nómina de forma transparente y diferenciada.

La bolsa de vacaciones no servirá para el cálculo de las pagas extraordinarias, pluses o complementos calculados sobre salario base, salvo pacto expreso o norma imperativa en contrario.

Artículo 29. Complementos salariales de puesto, función o condiciones de trabajo.

Los complementos regulados en este artículo tienen naturaleza salarial, salvo que expresamente se indique otra cosa, se devengarán exclusivamente cuando concurra la causa que los justifica y no tendrán carácter consolidable, salvo pacto expreso en contrario.

Complemento de nocturnidad. Las personas trabajadoras que presten servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán un complemento de nocturnidad de 18,50 euros por jornada nocturna efectivamente realizada. Cuando la prestación nocturna sea parcial o inferior a la jornada completa, el complemento podrá abonarse proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en periodo nocturno, salvo que por práctica empresarial se viniera abonando la jornada completa.

Complemento de trabajos de fin de semana. Las personas trabajadoras que presten servicios efectivos entre las 22:00 horas del viernes y las 22:00 horas del domingo tendrán derecho a percibir una compensación adicional de 11,50 euros por jornada efectiva, o su parte proporcional en caso de prestación a tiempo parcial o jornada inferior.

Plus de arranque. Tras una parada de la producción de larga duración, entendida como aquella que interrumpa el proceso productivo por más de veinticuatro horas, la persona trabajadora que adelante el inicio de su jornada ordinaria para preparar sistemas, equipos, materias primas, líneas, hornos, masas o procesos de producción percibirá 11,50 euros por hora o la parte proporcional que corresponda si la prestación fuera inferior. Estos trabajos tendrán una duración máxima ordinaria de dos horas, salvo necesidades excepcionales debidamente justificadas. Este complemento no será compatible, respecto de las mismas horas, con el complemento de trabajos de fin de semana.

Plus de limpieza. La Dirección de Producción podrá asignar semanalmente, entre las personas integrantes del equipo de fábrica de los distintos turnos, la responsabilidad específica de coordinación, ejecución reforzada o supervisión de las tareas de limpieza operativa, orden, higiene, preparación y revisión de zonas, líneas, equipos o espacios productivos que resulten necesarias para garantizar la correcta continuidad del proceso, el cumplimiento de los estándares higiénico-sanitarios y la seguridad alimentaria. La persona trabajadora a la que se asigne dicha responsabilidad percibirá un plus de limpieza de 69,00 euros brutos por cada semana completa de asignación efectiva. Si la asignación fuera inferior a la semana completa, se devengará la parte proporcional correspondiente por día efectivo de asignación. Este plus es funcional, no consolidable y dejará de devengarse automáticamente cuando finalice la asignación semanal o desaparezca la causa que lo justifica.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria máxima pactada, ya sea en cómputo diario, semanal o anual, de conformidad con la normativa vigente y con el sistema de registro de jornada.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, salvo que se hubieran pactado en convenio colectivo, contrato individual o resulten necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, todo ello dentro de los límites legalmente aplicables.

Las horas extraordinarias realizadas con motivo de exceso de jornada ordinaria serán compensadas preferentemente con tiempo de descanso equivalente a razón de 1 hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada. El disfrute del descanso se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, pudiendo solicitarlo esta última con un preaviso mínimo de tres días hábiles, siempre que las necesidades organizativas y productivas lo permitan.

Las horas extraordinarias que supongan la prestación de una jornada completa adicional, especialmente en sábados, campañas, picos de producción, pedidos extraordinarios o necesidades equivalentes, podrán ser abonadas económicamente conforme a la siguiente fórmula: valor hora extraordinaria = (salario base anual / jornada anual aplicable en cada ejercicio) x 1,5.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no computarán a efectos del límite máximo anual, en los términos previstos legalmente.

Capítulo VI. Beneficios sociales

Artículo 31. Complemento por incapacidad temporal a cargo de la empresa.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirán desde el décimo (10) día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el nonagésimo (90) día, inclusive, un complemento a cargo de la empresa consistente en el abono del porcentaje que no hiciere efectivo la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación correspondiente. Este beneficio, a causa de enfermedad común ó accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año.

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.

Artículo 32. Póliza de seguro de accidente.

La empresa suscribirá o mantendrá vigente una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad permanente total de la persona trabajadora, por un importe de 18.000 euros durante los años de vigencia del convenio, en los términos, condiciones, exclusiones y límites establecidos en la póliza aplicable.

Artículo 33. Ayuda familiar por menores a cargo.

Las personas trabajadoras que acrediten tener a su cargo menores de doce años, ya sea por naturaleza, adopción, guarda legal u otro título jurídico equivalente, percibirán un complemento de ayuda familiar de 10 euros mensuales por cada menor, hasta un límite máximo de tres menores por persona trabajadora.

En caso de menores a cargo con discapacidad, este complemento se percibirá hasta que el menor cumpla dieciséis años, siempre que subsistan los requisitos que justifican su devengo.

Este complemento solo podrá devengarse por una persona trabajadora de la empresa respecto de un mismo sujeto causante, sin duplicidad de percepción por el mismo menor.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria y formación

Artículo 34. Prevención de riesgos laborales.

La empresa y las personas trabajadoras cumplirán la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo una cultura preventiva basada en la seguridad, la salud laboral, la formación, la información, la vigilancia de la salud, la utilización correcta de equipos de protección individual, la coordinación de actividades empresariales y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Las personas trabajadoras deberán utilizar correctamente los equipos, máquinas, herramientas, medios de protección y dispositivos de seguridad puestos a su disposición, comunicar de inmediato cualquier situación de riesgo, incidencia, accidente, anomalía o deficiencia preventiva, y colaborar con la empresa en la implantación de las medidas preventivas que resulten necesarias.

La empresa garantizará la consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras en materia preventiva, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Artículo 35. Seguridad alimentaria, higiene, trazabilidad y manipulación de alimentos.

Dada la actividad de fabricación, elaboración, envasado, manipulación, almacenamiento y comercialización de productos alimentarios, todas las personas trabajadoras deberán cumplir estrictamente las normas internas y externas sobre seguridad alimentaria, higiene, limpieza, trazabilidad, manipulación de alimentos, control de materias primas, producto en curso y producto terminado, alérgenos, etiquetado, calidad, conservación, retirada de producto, orden de las instalaciones y cualquier otra obligación aplicable.

El incumplimiento de las normas de seguridad alimentaria, higiene, trazabilidad, manipulación de alimentos, limpieza o calidad podrá ser objeto de las medidas correctoras o disciplinarias que procedan, especialmente cuando genere riesgo para la salud de las personas consumidoras, pérdida de trazabilidad, contaminación, merma relevante, sanción administrativa, daño reputacional o perjuicio económico para la empresa.

Artículo 36. Formación profesional y polivalencia.

La empresa promoverá la formación de las personas trabajadoras orientada a la mejora de sus competencias profesionales, seguridad y salud, calidad, manipulación de alimentos, trazabilidad, digitalización, igualdad, no discriminación, prevención del acoso, diversidad, protección de datos, uso de equipos, mantenimiento básico, polivalencia y adaptación a los cambios técnicos u organizativos.

Las acciones formativas podrán impartirse dentro o fuera de la jornada de trabajo de conformidad con la normativa aplicable y con los acuerdos que puedan alcanzarse. La asistencia a la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria o cumplimiento normativo tendrá carácter obligatorio cuando sea necesaria para el desempeño del puesto o venga exigida por la normativa vigente.

Capítulo VIII. Igualdad, no discriminación, acoso y personas LGTBI

Artículo 37. Igualdad de trato y oportunidades.

Empresa y representación legal de las personas trabajadoras consideran fundamental avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad, diversidad e inclusión en MASTRIGO BIO GOURMET, S.L., y acuerdan establecer directrices para prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, sexo, género, origen racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, lengua, enfermedad, condición social o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades, no discriminación, respeto a la dignidad y tolerancia cero frente a cualquier conducta contraria a dichos principios en el acceso al empleo, contratación, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, jornada, conciliación, prevención de riesgos laborales, extinción contractual y demás condiciones de trabajo.

La redacción del presente convenio utiliza con carácter general la expresión “personas trabajadoras” como fórmula inclusiva y respetuosa con la diversidad, sin perjuicio de la utilización de denominaciones funcionales o referencias legales cuando resulten necesarias por razón técnica, normativa o de claridad.

Artículo 38. Plan de Igualdad y medidas de igualdad.

La empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, negociándolas, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma legalmente prevista.

Cuando la empresa venga obligada legalmente a ello, las medidas de igualdad se articularán mediante la elaboración, negociación, aplicación, seguimiento y revisión de un plan de igualdad, previo diagnóstico de situación, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en su normativa de desarrollo.

El plan de igualdad consistirá en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El plan fijará objetivos concretos, estrategias, prácticas, calendario, indicadores y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

El diagnóstico de situación deberá analizar, en los términos legalmente exigidos, materias como proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, auditoría salarial cuando proceda, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 39. Registro retributivo, valoración de puestos y principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

La empresa cumplirá las obligaciones legales vigentes en materia de registro retributivo, transparencia salarial, auditoría retributiva cuando proceda y principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

El sistema de clasificación profesional por niveles salariales previsto en este convenio se inspira en criterios objetivos de responsabilidad, cualificación, autonomía, complejidad, polivalencia, coordinación, impacto funcional y condiciones de trabajo, con la finalidad de evitar discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia protegida.

Los puestos adscritos a un mismo nivel salarial deberán responder a criterios equivalentes de valor profesional, sin perjuicio de las diferencias funcionales, productivas u organizativas que puedan existir. La empresa revisará, cuando proceda, la adecuación del sistema de clasificación a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por la normativa vigente.

Artículo 40. Prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras declaran su compromiso expreso y firme de tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral, el acoso discriminatorio, la violencia en el

ámbito digital y cualquier conducta contraria a la libertad sexual, la integridad moral, la dignidad o la igualdad de las personas en el trabajo.

Se entiende por acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de comportamientos, hechos, órdenes o palabras reiteradas que tengan por finalidad o efecto desacreditar, desconsiderar, aislar o afectar gravemente a la dignidad o integridad psíquica de la persona afectada.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando las conductas de acoso se produzcan mediante tecnologías de la información y comunicación, internet, teléfono, mensajería instantánea, correo electrónico, redes sociales u otros medios digitales, se considerarán conductas de violencia digital o ciberviolencia, sin necesidad de contacto físico presencial.

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso deberá contemplar, al menos, una declaración de principios, definiciones de las conductas prohibidas, canal o procedimiento de denuncia, medidas cautelares y correctivas, protección frente a represalias, confidencialidad, respeto a la intimidad, presunción de inocencia, contradicción, diligencia, celeridad, garantías para las víctimas y, en su caso, remisión al régimen disciplinario.

Todas las personas trabajadoras tienen el deber de respetar la dignidad de las demás personas, colaborar en la prevención de estas conductas y poner en conocimiento de la empresa, por los cauces establecidos, las situaciones de acoso, violencia o discriminación de las que tengan conocimiento.

Artículo 41. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

De acuerdo con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, la empresa contará, cuando resulte legalmente exigible y en todo caso en los términos acordados en el marco de este convenio, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Las medidas LGTBI tendrán carácter transversal y contribuirán a crear un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro, con referencia expresa a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En materia de acceso al empleo, la empresa establecerá criterios claros y objetivos de selección y contratación basados en la formación, experiencia, capacidad, idoneidad y adecuación al puesto, evitando estereotipos o sesgos que puedan afectar a las personas LGTBI, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En materia de clasificación y promoción profesional, los criterios de adscripción, desarrollo y ascenso se basarán en elementos objetivos, entre otros

cualificación, capacidad, experiencia, responsabilidad, desempeño y adecuación al puesto, garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje, la empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, igualdad de trato, no discriminación, diversidad sexual, familiar y de género, protocolos de actuación y prevención del acoso discriminatorio. La formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas con responsabilidad en dirección de personas o recursos humanos.

En materia de permisos y beneficios sociales, la empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El protocolo frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI deberá contener, como mínimo, declaración de principios, ámbito de aplicación, principios rectores y garantías del procedimiento, forma de presentación de denuncias o quejas, investigación, informe, resolución, medidas cautelares o preventivas, prohibición de represalias, restitución de la víctima y, en su caso, activación del régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras podrán ser sancionados conforme al régimen disciplinario previsto en este convenio, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran corresponder.

Capítulo IX. Desconexión digital, protección de datos y confidencialidad

Artículo 42. Derecho a la desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su tiempo de trabajo, con el fin de garantizar el respeto de su descanso, permisos, vacaciones, intimidad personal y familiar, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El presente artículo constituye la política interna de desconexión digital de MASTRIGO BIO GOURMET, S.L. a los efectos del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, sin perjuicio de las instrucciones internas de carácter meramente operativo que puedan dictarse para su aplicación práctica, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras cuando afecten a la organización general del trabajo.

El derecho a la desconexión digital será aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea su grupo profesional, modalidad contractual, turno, horario, puesto o nivel de responsabilidad, incluidas las personas con funciones de mando, coordinación, supervisión, producción, mantenimiento, administración, calidad, logística, comercial o dirección.

A estos efectos, se consideran medios digitales o tecnológicos todos aquellos utilizados con finalidad laboral, incluidos teléfonos móviles, llamadas, correo

electrónico, WhatsApp u otros sistemas de mensajería instantánea, aplicaciones corporativas, sistemas de gestión, plataformas digitales, dispositivos informáticos, tablets, grupos de comunicación profesional o cualquier otro canal equivalente.

Como regla general, las personas trabajadoras no estarán obligadas a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos, comunicaciones digitales, avisos o requerimientos profesionales fuera de su jornada ordinaria o del horario que tengan asignado. La falta de respuesta durante los periodos de descanso, vacaciones, permisos, bajas médicas o fuera de jornada no podrá generar sanción, advertencia, perjuicio profesional, valoración negativa del desempeño, pérdida de oportunidades, trato desfavorable ni reproche por parte de la empresa, de sus mandos o de otras personas trabajadoras.

La actividad productiva de la empresa en régimen habitual de turnos y funcionamiento ordinario 24/5 no supondrá disponibilidad permanente de las personas trabajadoras fuera de su jornada. Las incidencias ordinarias deberán ser atendidas por el personal presente en cada turno y por la cadena de mando operativa que se encuentre prestando servicios en ese momento. Los relevos de turno, instrucciones de producción, incidencias ordinarias, ajustes de planificación, comunicaciones de calidad, organización de personal, avisos de almacén o cuestiones habituales deberán canalizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de las personas afectadas.

Las comunicaciones profesionales deberán realizarse, con carácter general, dentro de la jornada de trabajo de la persona destinataria. Quienes preparen comunicaciones fuera de su propio horario o fuera del horario de la persona destinataria deberán procurar utilizar sistemas de envío programado o indicar expresamente que la comunicación no requiere lectura ni respuesta hasta el inicio de la siguiente jornada. Las reuniones, formaciones, videollamadas o comunicaciones colectivas deberán convocarse dentro de la jornada ordinaria de las personas afectadas, respetando especialmente reducciones de jornada, adaptaciones horarias, descansos, permisos y vacaciones.

El uso de grupos de WhatsApp u otros sistemas de mensajería instantánea deberá limitarse a finalidades profesionales necesarias, proporcionadas y vinculadas a la organización del trabajo. Se evitará su utilización fuera de jornada para cuestiones ordinarias que puedan esperar al inicio del siguiente turno o jornada. Asimismo, no deberán utilizarse dichos canales para trasladar reproches, advertencias disciplinarias, comunicaciones sensibles, datos personales innecesarios, información médica, comentarios ofensivos o comunicaciones que puedan afectar a la dignidad, intimidad o protección de datos de las personas trabajadoras.

De forma excepcional y restrictiva, la empresa podrá contactar fuera de jornada con determinadas personas responsables cuando concurra una situación urgente, grave o no demorable que no pueda ser razonablemente atendida por el personal presente en el turno y que esté relacionada con alguna de las siguientes circunstancias:

a) Accidente laboral, emergencia sanitaria, incidente grave de seguridad o situación que requiera actuación inmediata en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Avería relevante de maquinaria, instalaciones, hornos, frío industrial, cámaras, suministro eléctrico, agua, gas, equipos de mantenimiento, sistemas críticos o cualquier otro elemento esencial que pueda comprometer la seguridad, la continuidad productiva inmediata o la conservación de producto.

c) Incidencia grave de calidad, seguridad alimentaria, trazabilidad, alerta sanitaria, contaminación, retirada, bloqueo urgente de producto o riesgo relevante para consumidores, clientes o terceros.

d) Incidencia logística o productiva extraordinaria que pueda provocar una paralización relevante de la actividad, pérdida significativa de producto, incumplimiento grave con clientes estratégicos o perjuicio empresarial inmediato y no evitable.

e) Situaciones de fuerza mayor, incendio, inundación, robo, daño material grave o cualquier otra circunstancia imprevisible o inevitable que requiera respuesta inmediata.

f) Necesidad urgente de localizar información crítica que no pueda obtenerse por otros medios y cuya falta de atención pueda generar un perjuicio grave e inmediato para la empresa, para las personas trabajadoras, para la seguridad alimentaria o para terceros.

Las excepciones anteriores no podrán utilizarse para cuestiones ordinarias de planificación, cambios no urgentes de turno, consultas rutinarias, seguimiento habitual de tareas, comunicaciones comerciales no críticas, recordatorios, instrucciones diferibles o asuntos que puedan esperar razonablemente al inicio de la siguiente jornada o turno.

Por la naturaleza de sus funciones, podrán ser contactadas de forma excepcional fuera de jornada, en los términos previstos en este artículo, las personas que ocupen puestos de responsabilidad en producción, mantenimiento, calidad, seguridad alimentaria, logística, prevención de riesgos laborales, dirección de planta, responsables de sección o cualesquiera otras posiciones críticas para la resolución de incidencias graves. Esta previsión no supone disponibilidad permanente ni obligación genérica de atención fuera de jornada, sino únicamente la posibilidad de contacto puntual cuando concurra una causa urgente y proporcionada.

Cuando la empresa necesite implantar un sistema estable, periódico o planificado de guardias, retenes o disponibilidad fuera de jornada, deberá regularlo expresamente mediante acuerdo colectivo, pacto individual válido o sistema negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, concretando las personas afectadas, periodos de localización, compensación económica o en descanso, registro del tiempo de intervención y límites legales aplicables.

Cuando una persona trabajadora atienda efectivamente una incidencia fuera de su jornada, el tiempo real dedicado a la actuación, llamada, desplazamiento, conexión, intervención o resolución de la incidencia tendrá la consideración que legalmente corresponda como tiempo de trabajo efectivo, debiendo registrarse y compensarse conforme a la normativa laboral, el presente convenio y los acuerdos aplicables. La mera recepción de una llamada o mensaje no convertirá automáticamente todo el periodo de descanso en tiempo de trabajo, salvo que las condiciones de disponibilidad impuestas limiten de forma relevante la libertad personal de la persona trabajadora.

Durante vacaciones, permisos, bajas médicas, descansos semanales, descansos entre jornadas, excedencias o situaciones de suspensión contractual, las personas trabajadoras tendrán derecho a no atender comunicaciones profesionales. La empresa procurará planificar las ausencias con antelación

suficiente y designar, cuando resulte necesario, una persona alternativa de referencia para evitar contactos innecesarios con quien se encuentre ausente.

Las personas con funciones de mando, supervisión, coordinación o responsabilidad sobre equipos deberán actuar como referentes en el cumplimiento de este artículo. En particular, deberán evitar comunicaciones innecesarias fuera de jornada, planificar el trabajo de forma razonable, respetar descansos, vacaciones, permisos y reducciones de jornada, utilizar medios de envío programado cuando proceda, y no exigir ni premiar la disponibilidad fuera de jornada como criterio ordinario de compromiso, implicación o buen desempeño.

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso responsable, respetuoso y adecuado de los medios digitales profesionales, evitando comunicaciones innecesarias fuera de jornada a compañeros, mandos, subordinados, clientes o proveedores. El ejercicio del derecho a la desconexión digital no exime del cumplimiento diligente de las obligaciones laborales durante la jornada, ni ampara la desatención de instrucciones, comunicaciones o tareas realizadas dentro del tiempo efectivo de trabajo.

La empresa realizará acciones de información, formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas digitales, el derecho a la desconexión digital, la prevención de la fatiga informática, la protección de la intimidad y la importancia del descanso. Estas acciones podrán consistir en comunicaciones internas, reuniones breves por turnos, píldoras formativas, circulares o materiales divulgativos, prestando especial atención a las personas con funciones de mando y responsabilidad organizativa.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras realizarán un seguimiento periódico de la aplicación de este artículo, preferentemente con carácter anual o cuando existan incidencias relevantes que aconsejen su revisión. A tal efecto, podrán analizarse, de forma proporcionada y respetuosa con la intimidad de las personas trabajadoras, las dudas interpretativas, propuestas de mejora, situaciones repetidas de contacto fuera de jornada, incidencias comunicadas y adecuación de las reglas de contacto excepcional.

Artículo 43. Dispositivos digitales, videovigilancia y geolocalización.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa y frente al uso de sistemas de videovigilancia, grabación de sonidos o geolocalización, en los términos establecidos en la normativa de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Los medios informáticos, dispositivos, redes, aplicaciones, cuentas de correo, accesos a internet, teléfonos, terminales, vehículos, sistemas de registro, herramientas digitales y soportes facilitados por la empresa se proporcionan para uso profesional y corporativo, salvo autorización expresa en contrario. Su utilización deberá ajustarse a las políticas internas de seguridad de la información, protección de datos, confidencialidad y uso aceptable de medios.

La empresa podrá establecer medidas de control sobre el uso de los medios digitales y sistemas corporativos para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, la seguridad de la información, la continuidad del servicio, la prevención de usos indebidos, la protección de datos y la defensa de sus intereses legítimos, siempre con respeto a los principios de idoneidad, necesidad, proporcionalidad, información previa y garantías legalmente exigibles.

La instalación y utilización de sistemas de videovigilancia tendrá por finalidad la seguridad de personas, bienes e instalaciones, el control de accesos, la prevención de incidentes y, en su caso, la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales, siempre en los términos previstos en la normativa aplicable. La empresa informará previamente a las personas trabajadoras y a su representación legal sobre la existencia, ubicación y finalidad de dichos sistemas, mediante los medios informativos exigidos legalmente.

Los vehículos, dispositivos o equipos de empresa podrán contar con sistemas de geolocalización cuando resulte necesario para la organización, seguridad, control de rutas, transporte, reparto, logística, eficiencia operativa, protección de bienes o cumplimiento de obligaciones laborales. La empresa informará previamente de la existencia y características esenciales de dichos sistemas, su finalidad, tratamiento de datos y derechos aplicables.

Los datos obtenidos a través de medios digitales, videovigilancia o geolocalización podrán ser utilizados con fines organizativos, de seguridad, trazabilidad, investigación interna o disciplinarios cuando de ellos se desprenda la comisión de incumplimientos laborales, siempre con respeto a la normativa aplicable y a las garantías de las personas afectadas.

Artículo 44. Confidencialidad, información empresarial y protección de datos.

Las personas trabajadoras deberán guardar confidencialidad respecto de la información técnica, productiva, comercial, financiera, contable, organizativa, de clientes, proveedores, fórmulas, recetas, procesos, precios, estrategias, documentación, datos personales, datos de trazabilidad, información de calidad, seguridad alimentaria y cualquier otra información reservada o sensible de la empresa a la que accedan por razón de su puesto.

La salida de soportes, documentos, equipos, archivos, muestras, información empresarial o datos personales fuera de las instalaciones de la empresa o de los sistemas autorizados deberá contar con autorización expresa, salvo que forme parte de las funciones ordinarias del puesto y se realice conforme a los procedimientos internos aplicables.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones empresariales en materia de protección de datos, confidencialidad, seguridad de la información, secreto profesional y uso de medios, siendo responsables de custodiar adecuadamente los documentos, equipos, contraseñas, credenciales, soportes y datos a los que tengan acceso.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 45. Principios generales.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán, atendiendo a su importancia, intencionalidad, negligencia, trascendencia, reincidencia, perjuicio causado, riesgo generado y demás circunstancias concurrentes, en leves, graves y muy graves.

La imposición de sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, respetando en todo caso los principios de tipicidad, proporcionalidad, gradualidad, audiencia cuando proceda, presunción de inocencia, contradicción, no discriminación y revisión por la jurisdicción social.

La enumeración de faltas contenida en los artículos siguientes no impedirá sancionar conductas equivalentes que, conforme a la legislación laboral, la buena

fe contractual, la normativa sectorial, las obligaciones de seguridad alimentaria o las normas internas debidamente comunicadas, constituyan incumplimiento laboral sancionable.

Artículo 46. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Las de puntualidad. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de 3 veces en la entrada al trabajo o si el total de tiempo en los retrasos totaliza más de 30 minutos al mes.
- b) Las discusiones con los compañeros de trabajo.
- c) Las faltas de aseo o limpieza.
- d) El no comunicar con antelación pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al
- e) trabajo.

Artículo 47. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Las cometidas contra las disciplinas del trabajo o contra el respecto debido a superiores compañeros o subordinados.
- b) Simular la presencia de otro trabajador fichando por él o contribuyendo de alguna forma a que ello no sea detectado por la empresa.
- c) Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
- d) Simular enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.
- e) La falta de asistencia al trabajo de uno a tres días, sin la oportuna justificación.
- f) El incumplimiento de la reglamentación técnico- sanitaria del pan para el personal al servicio de estas empresas.
- g) La embriaguez o el consumo de drogas durante la jornada de trabajo o fuera de la misma cuando sus efectos se hagan patentes en la empresa.
- h) En general, la comisión de mas de tres faltas leves dentro del término de tres meses.

Artículo 48. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves, entre otras, las siguientes conductas:

- i) La falta de puntualidad o asistencia al trabajo en mas de cinco veces en el periodo de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en mas de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo de un mes.
- j) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa, a los compañeros de trabajo como a los clientes.
- k) Los malos tratos de palabra y obra, falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares y a los compañeros o subordinados.
- l) La información a terceros de cualquier dato relativo a la empresa de carácter contable, comercial, o relativo a las formulas de elaboración de sus productos.
- m) La reincidencia de faltas graves de embriaguez..., de dicha categoría de faltas.

n) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa de la necesidad de su obtención o renovación.

o) El incumplimiento de lo dispuesto en la reglamentación tecnico-sanitario del pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

p) El acoso sexual; entendiendo por tal cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

Serán circunstancias determinantes para la calificación como grave o muy grave de ésta falta específica, a parte de la propia entidad de la conducta sancionadora, la reiteración en la misma y/o la condición de superioridad del ofensor sobre el ofendido.

q) La reincidencia en la comisión de faltas graves en el periodo de seis meses.

Artículo 49. Sanciones, procedimiento y prescripción.

Las sanciones que podrán imponerse, atendiendo a la gravedad de la falta, circunstancias concurrentes, proporcionalidad y antecedentes, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo por mas de quince días y hasta sesenta, o despido disciplinario.

A imposición de sanciones por faltas graves deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar de forma suficiente los hechos que la motivan, la fecha de efectos, la calificación de la falta y la sanción impuesta, sin perjuicio de los derechos de impugnación que legalmente le correspondan.

En el caso de faltas muy graves, con carácter previo a la imposición de la sanción, la empresa deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora la apertura de expediente disciplinario, con expresión clara y suficiente de los hechos imputados, su posible calificación y la sanción que pudiera corresponder. La persona trabajadora dispondrá de un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas hábiles, contado desde la recepción de dicha comunicación, para formular por escrito las alegaciones que estime oportunas y aportar, en su caso, los documentos o elementos de descargo que considere convenientes para su defensa.

Transcurrido dicho plazo, y valoradas las alegaciones presentadas o, en su defecto, constatada su falta de presentación, la empresa podrá resolver el expediente mediante comunicación escrita motivada, en la que se harán constar los hechos acreditados, la calificación definitiva de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efectos.

Cuando la persona trabajadora afectada ostente la condición de representante legal de las personas trabajadoras o delegada sindical, se estará, además, a las garantías legales específicas que resulten aplicables, incluida la tramitación de expediente contradictorio con audiencia de la persona interesada y de los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiere. Asimismo, si a la empresa le constase la afiliación sindical de la

persona trabajadora, deberá darse audiencia previa a la delegación sindical correspondiente en los términos legalmente previstos.

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

La valoración de las faltas y sanciones impuestas por la Dirección de la empresa será revisable ante la jurisdicción social competente. La persona trabajadora que no esté conforme con la sanción podrá impugnarla en los plazos y por el procedimiento legalmente establecidos.

Capítulo XI. Derechos colectivos y representación legal

Artículo 50. Derechos de información, consulta y representación.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá los derechos, competencias, garantías y facultades de información, consulta, vigilancia y participación previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

La empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras la información que resulte legalmente exigible en materia de contratación, registro de jornada, horas extraordinarias, calendario laboral, prevención de riesgos laborales, igualdad, protección de datos, subcontratación, modificaciones colectivas, expedientes de regulación y demás materias previstas en la legislación vigente.

El crédito horario, acumulación, preaviso, justificación y utilización de horas sindicales o de representación se registrarán por la normativa vigente y por los acuerdos que puedan alcanzarse, debiendo compatibilizarse el ejercicio de la función representativa con la continuidad de la actividad productiva y organizativa de la empresa, sin menoscabo de los derechos legalmente reconocidos.

Capítulo XII. Disposiciones finales

Artículo 51. Normas supletorias.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la normativa laboral, sindical, de Seguridad Social, prevención de riesgos laborales, igualdad, protección de datos y demás disposiciones de derecho necesario que resulten aplicables, así como, con carácter supletorio y en lo que proceda, al convenio colectivo sectorial vigente que resulte de aplicación a la actividad de panadería en la Región de Murcia o al ámbito sectorial que corresponda.

Las referencias legales contenidas en el presente convenio se entenderán realizadas a las normas que en cada momento las sustituyan, modifiquen o desarrollen, especialmente cuando se trate de derechos mínimos indisponibles o materias de derecho necesario.

Artículo 52. Registro, depósito y publicación.

Las partes firmantes acuerdan facultar a la persona o personas que se designen en el acta de firma para realizar cuantos trámites sean necesarios para la presentación del presente convenio ante la autoridad laboral competente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de REGCON para su registro, depósito y publicación oficial.

Disposición transitoria primera. Liquidación de atrasos y regularización económica 2026.

Las diferencias económicas derivadas de la aplicación retroactiva de las tablas y conceptos económicos pactados con efectos desde el 1 de enero de 2026 se abonarán en una liquidación de atrasos, una vez registrado y publicado el convenio o en el momento que las partes acuerden, aplicándose la compensación y absorción de todos los conceptos retributivos considerados en su conjunto y cómputo anual, incluido el plus de locomoción integrado en salario base y los complementos abonados a cuenta de subidas anteriores, sin perjuicio del respeto a los mínimos legales y convencionales indisponibles.

Disposición final primera. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. Si la autoridad laboral o la jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna cláusula esencial que afectase al equilibrio del convenio, las partes se reunirán a la mayor brevedad en el seno de la comisión negociadora o paritaria para adaptar el texto a la legalidad vigente, manteniendo la validez del resto de sus disposiciones.

Disposición final segunda. Igualdad normativa y lenguaje inclusivo.

Todas las referencias del presente convenio a personas, puestos, funciones, derechos u obligaciones deberán interpretarse conforme al principio de igualdad de trato y no discriminación. La utilización de denominaciones funcionales responde a criterios técnicos de clasificación profesional y no implica exclusión, preferencia ni limitación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o cualquier otra condición personal o social.

Cláusula de firma.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio colectivo, en el lugar y fecha que se indiquen en el acta final de firma, a los efectos de su presentación ante la autoridad laboral competente para registro, depósito y publicación.