I. Comunidad Autónoma

3. Otras Disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5368 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 Nueva Cocina Mediterránea 2002, 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 30/01/0160/2026; denominado Nueva Cocina Mediterránea 2002, S.L.; código de convenio n.º 30103872012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/07/2026 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, 26 de octubre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa "Nueva Cocina Mediterránea 2002 S.L."

Preámbulo

En el presente convenio, las partes negociadoras desean alcanzar un acuerdo que mantenga y mejore las relaciones laborales existentes en el ámbito actual de la empresa, permitiendo a las partes dotarse de los medios precisos para la convivencia, la mejora laboral y una gestión productiva acorde con la finalidad de la empresa.

"También con este acuerdo se pretende crear las condiciones para, sin perjudicar a los trabajadores actuales, favorecer y potenciar políticas de generación de empleo.

Es intención de la Dirección de la Empresa favorecer e impulsar nuevas inversiones técnicas, productivas y comerciales, así como potenciar la marca Nueva Cocina Mediterránea 2002 S.L., para una mayor viabilidad futura de la Empresa y generar más empleo estable".

Capítulo I

Disposiciones generales

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, sus delegados de Personal, y en representación de las empresas, su Director Gerente y propietario de la misma, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación (territorial, funcional y personal)

Ámbito Territorial: El presente Convenio Colectivo será de aplicación todos los centros de trabajo de Nueva Cocina Mediterránea 2002, S.L. situados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ámbito Funcional: Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las condiciones laborales concertadas entre la Dirección de la empresa y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo de Nueva Cocina Mediterránea 2002, S.L. situados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ámbito Personal: Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Nueva Cocina Mediterránea 2002, S.L., exceptuándose las personas contratadas a la que hacen referencia los artículos 1.3 letras c) y f); y 2.1 letras a), f) e i); todos ellos 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.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación temporal y vigencia

El presente Convenio tendrá un periodo de aplicación de 4 años, entrando en vigor el día uno de enero de 2026, y finalizando el treinta y uno de diciembre de 2029.

Artículo 3.- Prórroga y denuncia

Este convenio se considerará prorrogado tácitamente, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el párrafo anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se alarguen y sobrepasen la fecha de vencimiento, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

No obstante, al término de su vigencia, el convenio podrá ser negociado a petición de cualquiera de las partes, aun cuando no hubiese sido denunciado en los plazos previstos.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias e indivisibles.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal se tengan establecidas al entraren vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 4.- Condiciones de aplicación

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias e indivisibles.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal se tengan establecidas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 5.- Comisión Paritaria de Interpretación

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio en relación a las controversias y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos.

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones derivadas de su aplicación, se constituye una Comisión formada por:

- En representación de la Empresa: Tres vocales, y en su defecto aquellos en quienes deposite su representación la Empresa.

- En representación de los trabajadores: Tres miembros representantes legales de los trabajadores. Las funciones de interpretación y arbitraje asignadas a esta Comisión, no podrán obstruir en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo por cuantos técnicos estimen oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz, pero carecerán de voto.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Paritaria se harán mediante escrito de cualquiera de las artes dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de 7 días a partir de la convocatoria. En la convocatoria, se

entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral.

Los acuerdos que se alcancen en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Son funciones de la Comisión Paritaria, entre otras:

• Interpretar las normas establecidas en este Convenio.

• Vigilar el cumplimiento del mismo.

• En materia de seguridad y salud laboral, la Comisión procurará el mejor cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, para lo cual podrá proponer las actuaciones o estudios que considere pertinentes.

• En materia de Formación Continua, la presente comisión podrá realizar los análisis de necesidades de formación, los estudios de proyecto de formación conjuntos, en cuyo caso también podrá realizarse el seguimiento de dichas actividades conjuntas. Pudiendo proponer ante los órganos competentes las actuaciones o proyectos que puedan ser de interés común y que se consideren de importancia en esta materia para el sector.

• Cálculo de la jornada anual para el ejercicio en cuestión.

• Cualquiera otra función que pudiera establecerse.

Se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, a la Comisión Paritaria de la misma recogida en el texto del presente artículo.

Igualmente, y ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 6.- Contratación

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento, comprometiéndose en su utilización a la finalidad de cada uno de los tipos de contrato que realice.

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada en duración indefinida.

Artículo 7.- Forma del contrato y copia básica

La empresa facilitará copia del contrato antes de su formalización. Igualmente, la empresa deberá informar al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones de éste.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores copia básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo 8.- Periodo de prueba

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses, y para el resto de personal contratado de 2 meses, y siempre con sometimiento expreso a los mínimos establecidos legalmente.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

No podrá establecerse periodo de prueba en los contratos de formación en alternancia.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 9.- Grupos Profesionales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral. Los Grupos Profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Se adjunta Categorías Profesionales y Tabla Salarial.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales: 1. Personal Administrativo y Financiero (N1, N2, N3, N4, N5); 2. Personal Comercial (N1, N2, N3); 3. Personal Obrero (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7, N8); 4. Personal en misión (N1, N2, N3).

Grupo I. Quedan clasificados en este grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo II Personal Comercial. Quedan clasificados en este grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción, distribución, y venta de productos.

Grupo III. Personal Obrero. Quedan clasificados en este grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Grupo IV. Personal en Misión. Quedan clasificados en este grupo quienes ejecutan funciones de trabajo de atención al cliente y despacho de productos, mantenimiento, reposición y limpieza de la zona de consumos y almacenamiento de productos para el mismo.

Definición de niveles retributivos:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

N1: Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración. Jefe de Administración.

Categorías Profesionales

Responsable de planta (N2)

Persona que ejerce como responsable del turno de mañana, tarde y noche, y en todos ellos se encarga de realizar la planificación y programación de la producción de la planta y asegurar los aprovisionamientos necesarios. Gestionar los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para la producción. Supervisar todos los procesos productivos de la planta. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Calidad, así como de las medidas previstas relacionadas con la prevención de riesgos. Implantar y mantener el sistema de recogida de datos en planta. Mantener el orden y la limpieza. Llevar a cabo una tarea continuada de análisis y organización de procesos, con la finalidad de obtener el máximo de niveles de productividad y eficiencia, todo implantando programas de mejora continua. Adapta la producción a las exigencias de competitividad y a las necesidades del mercado, con la colaboración de otros departamentos de la empresa (oficina técnica, calidad...).

Ligado al puesto se supone: flexibilidad horaria, discreción y responsabilidad con datos e información, responsabilidad y capacidad de gestión, capacidad de dirigir y ser responsable del trabajo de otros, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de negociar y de comunicar, conocimientos técnicos necesarios, autonomía e iniciativa para abordar situaciones o trabajos no repetitivos y disponibilidad para viajar de forma puntual.

Responsable de turno (N4)

En caso de un solo turno, no existirá responsable de turno, asumiendo dichas tareas el responsable de planta. Siendo el responsable de planta el que ejerza las

siguientes funciones de manera ininterrumpida: Dirigir, organizar y controlar en su turno las actividades de fábrica a nivel operativo de acuerdo con las pautas marcadas por el responsable de planta. Esto se refiere a todos los recursos de la planta: personal, maquinaria e infraestructura, así como, materias primas y materiales auxiliares. Es quien recibe el lanzamiento de las órdenes de producción programadas, confirma el aprovisionamiento necesario y ejecuta dichas órdenes utilizando de la forma más eficiente posible los recursos disponibles, respetando los procedimientos de calidad. Realiza la función de control directo sobre el cumplimiento de las medidas relacionadas con la prevención de riesgos. Controla el orden y la limpieza en su turno, coordina con mantenimiento y calidad sus actividades en fábrica.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad horaria, discreción y responsabilidad con datos e información, responsabilidad con maquinaria y materiales, capacidad de dirigir y ser responsable del trabajo de otros, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de negociar y de comunicar, conocimientos técnicos necesarios, autonomía e iniciativa para abordar situaciones o trabajos no repetitivos.

Responsable de sección (N5)

Considerando sección a la parte o partes más importantes del proceso productivo, las compuestas por el mayor número de personal y las de mayor responsabilidad y peso en el resultado.

Es la persona encargada de dirigir, organizar y controlar las actividades y personal de su sección de acuerdo con las pautas marcadas por el responsable de turno, participando en la ejecución de éstas. Responsable de dicha ejecución de acuerdo con las instrucciones dictadas por el departamento de calidad. Confirma la correcta realización de controles de calidad asociados a su sección y realza la recogida de datos necesaria ligada a los partes de producción que se fabrican. Mantiene el orden y la limpieza en la sección. Controla el cumplimiento de las buenas prácticas de manipulación e higiene, así como de las medidas de prevención de riesgos establecidas.

Ligado al puesto se supone: discreción y responsabilidad con datos e información, responsabilidad con maquinaria y materiales, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de relacionarse, conocimientos técnicos y habilidades relacionados Con todas las tareas que se desempeñan en la sección.

Operario Avanzado (N7)

El operario avanzado es un operario cuyo puesto se describe a continuación con capacidad y conocimiento para sustituir al responsable de sección de forma temporal ante situaciones que lo requieran.

Operario (N8)

Realizar las operaciones necesarias en el puesto que ocupa en la ejecución del proceso productivo dentro de una sección: preparación de la maquinaria / línea, utensilios y las instalaciones para el inicio de las operaciones, control y movimiento de materias primas y materiales auxiliares necesarios, alimentación de la maquinaria / línea con los mismos, control de la correcta ejecución de la operación, descarga y movimiento del producto resultado de la operación que se trate, encajado y paletizado del producto (cuando sea producto final), limpieza de maquinaria, utensilios y espacios. Los operarios normalmente realizarán una o varias de estas tareas del proceso en su trabajo diario. Comunicar incidencias al encargado de sección, realizar controles de calidad o recogida de datos, si así

se le requiere, cumplir con normas de calidad e inocuidad de los alimentos, con las buenas prácticas de manipulación e higiene y con las medidas de prevención de riesgos.

Ligado al puesto se supone: capacidad para hacer esfuerzos físicos, flexibilidad y adaptabilidad a distintas tareas, discreción y responsabilidad con datos e información, responsabilidad con maquinaria y materiales, flexibilidad horaria, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios y habilidades relacionadas con sus tareas

Operarlo de limpieza (N8)

Realizar operaciones que garanticen la limpieza y desinfección de las máquinas, las instalaciones y los espacios de todas las secciones de la planta productiva siguiendo las pautas marcadas en los procedimientos de limpieza y desinfección redactados por el departamento de calidad. Realizar y registrar controles de calidad relacionados con sus tareas, registrar las limpiezas llevadas a cabo, cumplir buenas prácticas de manipulación e higiene.

Ligado al puesto se supone: capacidad para hacer esfuerzos físicos, responsabilidad con maquinaria y materiales, flexibilidad y adaptabilidad a distintas tareas, flexibilidad horaria / trabajo en horario de noche, conocimientos técnicos necesarios y habilidades relacionadas con sus tareas.

Administrativo (N7)

Realizar tareas administrativas y la gestión documental relacionadas con: el proceso de la actividad comercial (compras y ventas, pedidos, albaranes, facturas,...); el proceso de contabilización y de gestión financiera de la empresa (realización de apuntes contables, tesorera, cobros, pagos, operaciones financieras, bancos,…); la producción y la gestión de inventarios y la logística (emisión de partes de producción, registros de datos, traslados de mercancías, relación con agencias de transporte, …); procesos de la gestión de recursos humanos (reclutamiento, selección, contratación, formación, altas, bajas, nominas, prevención, incidencias de asistencia, permisos, vacaciones, relaciones con Estas,). Los administrativos normalmente realizarán una o varias de estas tareas en su trabajo diario, según el departamento al que pertenezcan y la organización del trabajo.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a distintas tareas, conocimientos técnicos necesarios y habilidades relacionadas con su puesto, cortesía y disposición para el servicio al cliente, capacidad de relacionarse, discreción y responsabilidad con datos e información.

Auxiliar administrativo (N8)

Realiza tareas administrativas y la gestión documental relacionadas con los mismos procesos que el administrativo, pero corno apoyo al mismo en cualquiera de sus actividades, aunque normalmente interviene en la parte más sencilla, repetitiva y de menor responsabilidad como: el registro de datos, el archivo de documentación, la impresión de documentos o etiquetas, atención telefónica, atención presencial a clientes, uso de aplicaciones informáticas de gestión según la tarea,… Los auxiliares administrativos normalmente realizaran una o varias de estas tareas en su trabajo diario, según el departamento al que pertenezcan y la organización del trabajo.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a distintas tareas, conocimientos técnicos necesarios y habilidades relacionadas con su puesto,

cortesía y disposición para el servicio al cliente, capacidad de relacionarse, discreción y responsabilidad con datos e información.

Recepción-telefonista (N8)

Se trata de un auxiliar administrativo especializado en las tareas de atención presencial a las personas que van a la empresa y en atención telefónica. Estas son sus actividades principales y prioritarias, aunque en los posibles tiempos muertos podrá desempeñar otras propias de un auxiliar administrativo. Tanto en la atención presencial como en la atención telefónica cumplirá con los protocolos básicos de la empresa para la realización de dicha tarea.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a distintas tareas, conocimientos técnicos necesarios y habilidades relacionadas con su puesto, cortesía y disposición para el servicio al cliente, capacidad de relacionarse y de comunicación, discreción y responsabilidad con datos e información.

Conductor-repartidor (N8)

Realizar el reparto de productos cumpliendo los procedimientos e instrucciones marcados por la dirección del departamento. Son tareas asociadas a esa actividad principal: organizar la ruta de transporte en función de clientes a servir y su ubicación, comprobar y cargar la mercancía preparada, hacer entrega de los pedidos en cada cliente y retirar productos si fuese necesario, cobrar facturas y entregar efectivo y documentación al departamento de administración, mantener en buen estado el vehículo de reparto.

Ligado al puesto se supone: capacidad de planificar y organizar, conocimientos técnicos necesarios y habilidades relacionadas con su puesto, capacidad para hacer esfuerzos físicos, cortesía y disposición para el servicio al cliente, capacidad de relacionarse, discreción y responsabilidad con datos e información.

Responsable de calidad (N4)

Es la responsable en su centro de trabajo de la aplicación y mantenimiento de los sistemas de calidad. Apoyar a nivel operativo al director de calidad en el mantenimiento del sistema de calidad (actualización de documentación, no conformidades, reclamaciones, fichas técnicas, …), así como en la redacción de procedimientos del mismo. Verificar el seguimiento de la trazabilidad, control de lotes. Revisar entradas de datos de los registros de calidad y el control de documentos. Actuar de acuerdo con las normas de seguridad e higiene, calidad y medioambientales establecidas y velar por el cumplimiento de las mismas.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad horaria, discreción y responsabilidad con datos e información, autoforma e iniciativa para abordar situaciones o trabajos no repetitivos, responsabilidad y capacidad de gestión, capacidad de dirigir y ser responsable del trabajo de otros, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios, autonomía e iniciativa para abordar situaciones o trabajos no repetitivos.

Técnico de calidad (N6)

Asegurar que la trazabilidad desde el aprovisionamiento de materiales hasta el producto final queda registrada, recoger y organizar para el laboratorio las muestras de materias primas en recepción y de producto procesado. Colaborar con el responsable de calidad en el mantenimiento del sistema de calidad. Mantener los registros del control de calidad. Actuar de acuerdo con las normas de seguridad e higiene, calidad y medioambientales establecidas y velar para el cumplimiento de las mismas.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a las distintas tareas, discreción y responsabilidad con datos e Información, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios para el puesto.

Responsable Mantenimiento (N3)

Responsable de la planificación y ejecución del mantenimiento (correctivo y preventivo) en todos los centros de trabajo de la empresa, ya sea realizado por los técnicos de la empresa o por empresas externas.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad, discreción y responsabilidad con datos e información, con capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios para el puesto, capacidad de liderazgo.

Técnico de mantenimiento (N6)

Persona encargada de realizar trabajos de mantenimiento en los distintos centros de trabajo, tanto correctivo como preventivo, según las necesidades de los mismos y la programación del responsable de mantenimiento.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad, discreción y responsabilidad con datos e información, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios para el puesto.

Auxiliar de Cocina (N8)

Persona que realiza tareas operativas para la elaboración de las tapas, comidas y postres según órdenes e instrucciones del cocinero. Mantener el orden y limpieza en la cocina.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a las distintas tan reas, d ‹secreción y responsabilidad con datos e información, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios para el puesto.

Cocinero (N7)

Se encarga de preparar y elaborar los alimentos para producir las tapas y los platos del menú del restaurante. Mantenimiento y limpieza de cocina y menaje. Precisión de materia prima, control de caducidades y pedidos.

Guardar los testigos de las comidas realizadas diariamente durante 5 días, eliminándolos posteriormente.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a las distintas tareas, discreción y responsabilidad con datos e información, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios para el puesto, capacidad de liderazgo.

Camarero (N8)

Es quien realiza todas las operaciones necesarias para prestar el servicio requerido por los clientes. Servir comidas y bebidas, solucionar dudas o preguntas de los clientes. Mantener limpio y recogido el local.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a las distintas tareas, discreción y responsabilidad con datos e información, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios para el puesto, dotes para la atención al cliente.

Comercial (N8)

Se encarga de promover las ventas de la empresa y mantener las relaciones con los clientes mediante el contacto directo, ya sean actuales o nuevos, con el fin de conseguir los objetivos de venta marcados, siguiendo la política definida para la dirección comercial.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a las distintas tareas, discreción y responsabilidad con datos e información, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios para el puesto, dotes para la atención al cliente.

Técnico con Título de Superior (N1)

Es aquel que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades a Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional y quien bajo la dependencia directa de la dirección general realiza las funciones asignadas para su contratación.

Se engloban aquí entre otros: Director/a de Producción, director/a de Calidad, director/a Comercial, director Financiero, jefe/a de Administración, director/a de Proyectos, director/a de RRHH.

Mozo (N8)

Realizar todas las operaciones necesarias para aprovisionar la planta de las materias primas y materiales auxiliares necesarios a partir de la disponibilidad de los mismos en el almacén, hacer la manutención a cada una de las salas de producción de la planta de ensaladilla.

Ligado al puesto se supone: flexibilidad y adaptabilidad a las distintas tareas, discreción y responsabilidad con datos e información, capacidad de trabajo en equipo, conocimientos técnicos necesarios del puesto.

Artículo 10.- Movilidad funcional (polivalencia)

Cuando el trabajador realice funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses de dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, según lo dispuesto en el presente convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Artículo 11.- Ascensos

La empresa, en primera instancia, habrá de cubrir los puestos vacantes o de nueva creación con personal interno, siempre que sea posible. Para ello, se ofrecerá por la empresa un plan formativo atendiendo a aspectos inherentes a las tareas, técnicas, manipulación, elaboración, etc., que constituyen las necesidades de la empresa, y que serán vinculantes su realización para el acceso a la cobertura de vacantes y ascensos.

A estos efectos, la empresa habrá de informar previamente y con la antelación suficiente del puesto a cubrir, de manera que se dé el tiempo preciso para la formación y pruebas de capacitación al personal interesado. Tendrán preferencia quienes hayan realizado con anterioridad en la empresa las labores objeto del puesto a cubrir, demostrando diligencia y destreza suficientes para el desempeño del mismo.

Los puestos a cubrir de nivel directivo quedan al margen de lo manifestado anteriormente, correspondiendo a la dirección de la empresa su libre contratación. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 12.- Salario

El sueldo base se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en la columna primera del anexo número uno del presente convenio. Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, además de las establecidas en este capítulo y las recogidas en las tablas salariales, estarán integradas también por el Salario Base y otros conceptos, tales como:

a) Gratificaciones extraordinarias

b) Horas extraordinarias

c) Plus "ad personan" o personal

Artículo 13.- Incrementos salariales

Incremento de convenio: Según tablas salariales, el incremento salarial anual será del 2,5% desde el mes de septiembre de 2026; 2,5% en 2027, 2,5% en 2028 y 2,5% en 2029.

Garantía de mantenimiento de poder adquisitivo: en caso de que el IPC real anual fuera superior al 2,5%, se incrementará este porcentaje hasta un máximo de un 4,5%.

Compensación y Absorción: Ningún complemento de la nómina podrá ser absorbido ni compensado por los incrementos salarial anual, mensual y antigüedad. Cuando se cumplan los primeros 2 años de antigüedad en la empresa se procederá a realizar un incremento salarial de 30 € brutos que no será absorbible ni compensable para todo el personal que esté en SMI.

Plus Personal: Es aquel que se percibe a título personal, como cantidad económica propia y continuada en cada mensualidad.

Plus de disponibilidad: Se establece para el personal de mantenimiento, un complemento de disponibilidad de 60 € fin de semana + horas extras. Se sumará de lunes a viernes 25 € más horas extras, para actuaciones en horario nocturno (entre las 22:00h y las 06:00h), en ambos casos se sumará 1 hora extra por el tiempo de desplazamiento. Dicho plus es distinto al resto de los enunciados dentro del capítulo de retribuciones salariales.

Matrimonio de trabajadores: Los/as trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios percibirán con cargo a la empresa un premio de nupcialidad consistente en 96,50 €.

Plus Ayuda escolar: Se establece para los trabajadores, con un año de antigüedad en la empresa, que tengan hijos en edad escolar (desde los 3 a los 16 años inclusive) consiste en el pago anual el 1 de septiembre 150 € por un hijo/a, y 30 € adicionales por cada hijo/a más, hasta un máximo de tres hijos. Importe máximo 210 €. En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa la ayuda la recibirán al 50%.

Plus de Distancia: Se abonará bajo este concepto a cada trabajador/a la cantidad señalada en las tablas salariales. Dicha cantidad no viene sujeta a distancia alguna entre domicilio del trabajador y el del centro de trabajo, sino que es un concepto económico fijo.

Plus de Manutención: las personas trabajadoras tendrán derecho como complemento en especie a recibir con cargo a la empresa y durante los días que presten servicio la manutención. Dicho complemento de productos en

especie tendrá el valor fijado en las tablas salariales, que pueden a su vez ser compensados por aquella cantidad, en lugar de por productos, si así lo requiere el trabajador.

Se creará un grupo de trabajo para diseñar una futura paga de enero que se comenzará a abonar a partir del mes de enero de 2028 con un importe máximo de 500 € y condicionada a la productividad y la evaluación del desempeño siempre y cuando tenga el trabajador/a una antigüedad mínima de 1 año.

Premio de vinculación: Cuando las personas trabajadoras pasen a la situación de jubilación, se les abonará el importe de dos salarios mensuales brutos extra, en el caso de que tuvieran una antigüedad en la empresa mínima de 15 años.

Plus conductores profesionales. Los conductores profesionales con C + CAP percibirán un plus de conductores profesionales por el desempeño de su puesto por valor de 300 € brutos mensuales quien ya lo esté percibiendo no será de aplicación.

Artículo 14.- Día de pago y mora en el pago

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución antes del día 6 del mes siguiente al trabajado. En el caso de que se incumpliera esta obligación el interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

Artículo 15.- Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente tendrán la consideración de nocturnas y se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base.

Para los trabajadores/as que realicen su jornada entre las 22:00h y las 6:00h am, la empresa abonará un total de hasta 150 €/mes, distribuidos en 100 €/mes, que se incrementará en 50 €/mes más si la persona trabajadora no se ausenta, durante el mes en curso.

Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias serán dos: una en Navidad y otra en el mes de junio, que serán pagaderas el 20 de diciembre y el 15 de junio, respectivamente.

La cuantía será equivalente a una mensualidad de su salario más complemento "ad personam". El abono de las mismas, si así lo decide la empresa, podrá ir prorrateado mensualmente en el abono del salario.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán consideradas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 17.- Trabajo tóxico, penoso o peligroso

Si se presta servicio dentro del recinto de otra empresa, cuya actividad desarrollada dentro del mismo estuviese declarada como tóxica, penosa o peligrosa, de conformidad con el pronunciamiento del órgano competente en la materia sobre cada uno de los puestos de trabajo que pudieran verse afectados, en todo caso se reconocerá un plus por este concepto consistente en el 20% sobre el valor de la hora normal de trabajo.

Artículo 18.- Premio de vinculación en el servicio

Para premiar la permanencia de los trabajadores y su vinculación al servicio de la empresa, se abonará un premio de 29 días de salario base más

Complemento "Ad Personam", prorrateado mes a mes e incluido en el salario bruto anual publicado en las tablas salariales.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año en la empresa percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 19.- Día del Patrón

Las partes convienen en establecer un día laborable como día de permiso, retribuido y de descanso, denominado día del patrón. Este día será disfrutado por los trabajadores, y será el día coincidente con el cumpleaños del trabajador. Si cayere en festivo o no laboral, se disfrutará en día anterior o posterior, previo aviso.

Para las nuevas incorporaciones, este derecho se generará cuando los trabajadores lleven al menos un año de antigüedad.

Capítulo V

Jornada

Artículo 20.- Jornada laboral

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. El total de horas año será el resultante de su cálculo en función del calendario laboral de los años de vigencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, y respetando los mínimos legalmente establecidos, siempre conforme a lo dispuesto en este artículo.

La empresa establecerá un sistema de control de entrada y salida adecuado a sus características y necesidades.

Las personas trabajadoras tendrán 20 minutos remunerados de descansos para bocadillo, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

El horario de entrada y salida al trabajo vendrá establecido en calendario laboral, y se ajustará al que viene llevándose a cabo hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Podrá verse modificado por acuerdo entre las partes negociadoras.

Los trabajadores que presten sus servicios en misión por externalización de servicios, habrán de ajustarse al horario de los centros de trabajo donde se encuentren, incluidos los periodos de descanso, y siempre en la observancia de las disposiciones legales en la materia.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio, como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja tendrán en oficinas y producción la consideración de jornada especial, con un horario de 7 a 12 horas, y sin descanso obligatorio dentro de dicha jornada de 5 horas.

Artículo 21.- Vacaciones

Se establece un periodo anual retribuido de 22 días laborables de vacaciones. El inicio de las mismas no podrá coincidir con día festivo o de descanso. Las personas trabajadoras que cumplan 15 años de antigüedad en la empresa disfrutarán de un (1) día laborable adicional de vacaciones. A partir de ese momento, por cada cinco años adicionales de antigüedad, se incrementará el periodo vacacional en un (1) día laborable más.

Para establecer el calendario de vacaciones se nombrará una Comisión, compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este convenio, que lo hará teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, los deseos de los trabajadores y las precisiones contenidas en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, se dispone que cada trabajador podrá hacer uso de dos semanas naturales continuas completas, desde el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Las dudas y dificultades que surjan en la aplicación del calendario serán estudiadas por la Comisión, que resolverá sobre cada caso que se presente.

Las solicitudes para el calendario de vacaciones de cada año deberán realizarse dentro de los dos últimos meses del año anterior y de los dos primeros del actual, haciendo entrega de las mismas tanto a los representantes de los trabajadores como a la empresa.

En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

Capítulo VI

Excedencias, licencias y otras condiciones especiales.

Artículo 22.- Licencias con sueldo

1.- El trabajador, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

• 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 consanguineidad 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 que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km, el plazo se ampliará en dos días.

• Cuando el trabajador tenga la necesidad de asistir a consulta médica de la Seguridad Social, para el mismo o sus hijos de hasta 16 años de edad, solicitándolo por escrito con previo aviso y justificándolo posteriormente en tiempo y forma (justificante con hora de entrada y de hora de salida), les será reconocido dicho tiempo de consulta como tiempo de trabajo efectivo, con un máximo de 30 minutos para la ida y 30 minutos para la vuelta.

• Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

• El trabajador que tenga necesidad de cambio de su domicilio habitual, dispondrá de dos días de permiso retribuido para este menester.

• Cuando el trabajador deba cumplir algún deber de carácter público dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con

sueldo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

• Cuando a un trabajador por padecimiento crónico o prescripción médica tuviese que guardar reposo, antes o después de la administración de una dosis medicamentosa, se le concederá media hora a tal efecto y siempre que dicha necesidad se justifique con la oportuna prescripción médica.

• Se podrá, igualmente, al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 tener derecho a las trabajadoras víctimas de violencia de género y, para poder efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación al horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se sílice en las empresas.

• El trabajador dispondrá de 1 día de asuntos propios, fraccionable en horas para atender asuntos propios sobrevenidos. No se podrá solapar esta licencia con otras o con inicio o final de vacaciones. Para las nuevas incorporaciones, este derecho se generará cuando los trabajadores lleven al menos 1 año de antigüedad. Se respetará el orden de solicitud para su concesión, pues no pueden concederse a más de dos personas por sección para el mismo día y hora.

• La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

• Se reconocen, además de las reflejadas en este convenio colectivo, todas y cada una de las licencias establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente las recogidas en su Artículo 37 y concordantes.

El disfrute de las licencias previstas en los números anteriores se justificará en el plazo máximo de siete días a contar a partir del último día de disfrute de la misma, salvo causa de fuerza mayor ajena al trabajador, con la aportación de alguno de los documentos de régimen interno para tal efecto.

Artículo 23.- Licencias sin sueldo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar licencia de 1 mes sin remuneración, que se negociará con la empresa, siempre que no coincida de forma correlativa con el mes de vacaciones del solicitante en caso de enfermedad grave de familiares de hasta 2° grado de consanguinidad o afinidad o causas de fuerza mayor.

Artículo 24.- Licencias por formación

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan

de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 25.– Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

Excedencia voluntaria: Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores que lleven como mínimo un año de servicios en la Empresa. La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años. Los trabajadores a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la Empresa, salvo las excepciones previstas. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Excedencia para el cuidado de hijo o de familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con

ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero con al menos un mes de anterioridad al vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, salvo debida justificación, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa. Tanto al iniciarse la excedencia como al reingresar al trabajo, el trabajador que haya obtenido esta situación, en materia de reconocimientos médicos y en función de la actividad de esta empresa, estará vinculado a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 y normativa legal vigente concordante.

Una vez agotado el periodo de excedencia voluntaria total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

Excedencias forzosas: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Permiso no retribuido: La empresa, mediante solicitud del trabajador podrá conceder permiso no retribuido en casos de necesidad, con justificación motivada, y siempre que ello no conlleve la alteración de la organización del trabajo. Dicho permiso no podrá ser solicitado a continuación de un periodo vacacional.

Capítulo VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 26.- Ropa de trabajo

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, en las tareas que sean necesarias, proporcionará a sus trabajadores las prendas de protección personal adecuadas, según su correspondiente evaluación de riesgos, y planificación de la seguridad. Igualmente proporcionará las prendas y útiles necesarios para la realización de su trabajo.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

Artículo 27.- Vigilancia de la salud

La empresa está obligada a realizar a sus trabajadores reconocimientos médicos específicos de puesto de trabajo. Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezca el servicio de prevención de riesgos laborales de la Empresa, concertados o propios, o en su defecto en el que establezca la legislación de aplicación.

La voluntariedad de dicho reconocimiento médico estará condicionada a los puestos de trabajo a desempeñar, dado su especial riesgo, o si el estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para el desempeño de sus funciones, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La empresa procurará que no exista dilación en la entrega de los informes a los interesados y velará porque la Mutua Patronal o servicio de prevención, faciliten dichos informes a los interesados a petición expresa de los mismos.

Se promoverá el que se pueda efectuar al menos una reunión anual entre los responsables de los servicios de prevención de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, siempre que existan causas debidamente acreditadas que justifiquen dicha reunión y ello para analizar, valorar y buscar soluciones sobre la atención y actuaciones del año vencido.

Artículo 28.- Política preventiva

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes. Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen.

En caso de incumplimiento por parte de las empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, pondrán en conocimiento de Dirección de la empresa estos hechos, para su subsanación.

Las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

Artículo 29.- Derecho de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas, y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETTs.

10. La mujer trabajadora, en caso de embarazo, cuando las condiciones del trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto de trabajo anterior. En todo caso se aplicarán las prescripciones contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30.- Obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 31.- Órganos de representación en materia de prevención

Los Delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores.

Dispondrán de un crédito horario retribuido suplementario de cuatro horas mensuales para el ejercicio de su labor.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.

- Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, asimismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

El Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz, pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Artículo 32.- Legislación supletoria

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Capítulo VIII

Acción social en la empresa

Artículo 33.- Complementos por incapacidad temporal

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada esta de contingencias profesionales (Accidente laboral o Enfermedad profesional), la empresa abonará un complemento de IT, el cual resultará de completar la diferencia entre la prestación de Seguridad Social y el salario reconocido al trabajador, mientras este se encuentre de alta en la empresa.

En el caso de incapacidad temporal por contingencias comunes (Accidente no laboral o Enfermedad común), el complemento de IT previsto en el párrafo anterior, se aplicará de forma única y exclusiva en la primera incapacidad, y con un plazo máximo de un mes al año. Siempre año en curso.

Artículo 34.- Ayuda por fallecimiento

Cuando un trabajador falleciese por muerte natural, perteneciendo a la plantilla de la empresa, ésta abonará a sus herederos legales cuatro mensualidades de sus haberes.

Artículo 35.- Indemnización por muerte o invalidez

Las personas trabajadoras tendrán un seguro pagado por la empresa para los casos de muerte e invalidez permanente derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 36.- Jubilación parcial con contrato de relevo.

La empresa facilitará la aplicación del contrato de relevo, quedando a valoración de la empresa su aceptación, durante los años 2027 y 2028 se aceptarán todos los casos que lo soliciten.

Artículo 37.- Descuentos para empleados/as.

Cuando se disponga de la tarjeta de empleado/a de la empresa se disfrutará de descuentos en las siguientes empresas del grupo:

• Gasolinera: 0,02 €/litro.

• Pastelería Luis Miguel y Luis Miguel Eventos: 5% de descuento sobre el ticket total.

Capítulo IX

Derechos sindicales y otros derechos

Artículo 38.- Representación Legal de los Trabajadores (RLT)

La Representación Legal de los Trabajadores (RLT) es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:

1) Reestructuración de plantillas.

2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.

3) Planes de formación profesional.

4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas en la Empresa de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.

h) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los encargados lleguen a buen término.

j) Los informes que deba emitir la RLT, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

k) Los miembros de la RLT y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer a la RLT y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa a la RLT, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

La RLT elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la Empresa.

La RLT deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla. Ningún miembro de la RLT, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones,

ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como miembro de la RLT. Si el despido o sanción correspondiera a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oída aparte del interesado la RLT.

Los miembros de la RLT, poseerán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contrato por causas productivas, técnicas, organizativas y económicas, tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del descanso para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Empresa.

La representación de los trabajadores tiene derecho a un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera. El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrá destinarlas a la asistencia a cursos de formación.

Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Patronal) no computarán en dicho crédito. Cada grupo sindical podrá acumular las horas sindicales de sus miembros en la RLT.

El sindicato representado en el Comité de Empresa podrá nombrar un delegado Sindical entre sus afiliados a partir de 200 trabajadores en la empresa. El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente y complementaria.

Capítulo X

Faltas y sanciones

Artículo 39.- Faltas y sanciones

I.- Principios de ordenación.

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

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

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

4. Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador,

pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportunos en un plazo máximo de 3 días.

Durante el proceso de realización del expediente, los representantes de los trabajadores podrán recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.

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

6. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

II.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

2. Se considerarán como faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene en el trabajo; las relativas a las normas en materia de tratamiento de residuos y las relativas a las normas en materia de ahorro energético y agua; así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa

o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

III.- Sanciones.

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

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

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

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

Artículo 40.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

• El acceso al empleo

• Estabilidad en el empleo

• Igualdad salarial en trabajos de igual valor

• Formación y promoción profesional

• Ambiente laboral exento de acoso sexual, acoso por razón de sexo y en general, acoso laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido.

En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades. Los firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

• Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de trato y de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

• Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

• Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Será función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, la empresa ya cuenta plan de igualdad de acuerdo con las previsiones establecidas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 en materia de igualdad.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la empresa cuenta con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de acuerdo a las previsiones establecidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Disposición adicional primera

A todos los trabajadores que a la firma de este convenio componen la plantilla actual, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables y los derechos adquiridos que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Disposición adicional tercera

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR), con el alcance previsto y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

Si la empresa desea llevar a cabo la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, siempre y cuando concurran algunas de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción previstas en el artículo 82.3 del ET, podrán acceder a ello, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, y respetando el procedimiento previsto en el mencionado artículo 82.3 ET.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR III anteriormente establecido. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.

Disposición adicional cuarta

Debido a la particular actividad de la empresa, así como a la adecuación de tareas que se está llevando a cabo, la comisión negociadora podrá reunirse a lo largo de la vigencia del convenio colectivo para revisar, establecer y/o definir categorías y grupos profesionales, sin menoscabo de los aquí descritos y sin perjuicio o merma de derechos para los trabajadores.

Disposición adicional quinta

Como consecuencia de la reforma laboral publicada en el de Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral,

la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, los conceptos salariales (tablas salariales) no podrán ser inicialmente inferiores a las del Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

Disposición adicional sexta

La empresa se compromete a la aplicación del presente Convenio Colectivo desde el 01 de septiembre de 2026 con independencia de la fecha publicación del mismo en el BORM.

Disposición adicional séptima. Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras negociarán un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, con el objetivo de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras ante situaciones que puedan poner en riesgo su integridad física.

El protocolo tendrá en cuenta las características y los riesgos específicos de los centros de trabajo, así como las recomendaciones, alertas, limitaciones y prohibiciones de desplazamiento emitidas por las autoridades competentes. Asimismo, contemplará, entre otras, las siguientes medidas:

a) La identificación y evaluación de los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos y otras situaciones de emergencia.

b) Los procedimientos de información y comunicación a las personas trabajadoras sobre la existencia de riesgos y las medidas preventivas que deban adoptarse.

c) Las medidas de protección, evacuación, suspensión o interrupción de la actividad laboral cuando las circunstancias lo requieran, de conformidad con la normativa vigente.

d) Las actuaciones que deban seguirse ante situaciones de riesgo grave e inminente, garantizando el derecho de las personas trabajadoras a interrumpir su actividad y, cuando resulte necesario, abandonar el lugar de trabajo.

e) La coordinación con el servicio de prevención de riesgos laborales y con los servicios de emergencia y las autoridades competentes, cuando proceda.

La empresa informará a la plantilla de las medidas y procedimientos de actuación establecidos y revisará su adecuación cuando se produzcan cambios relevantes en los riesgos, en las condiciones de trabajo o en las instrucciones de las autoridades competentes.

La elaboración y aplicación del protocolo se realizará respetando en todo momento las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y los derechos reconocidos legalmente a las personas trabajadoras.

Disposición adicional octava. Medidas para promover la movilidad sostenible al trabajo.

1. La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras promoverán medidas orientadas a fomentar una movilidad sostenible en los desplazamientos al centro de trabajo, atendiendo a las características de la actividad empresarial, la ubicación de los centros de trabajo y las necesidades de la plantilla.

2. A tal efecto, las partes acuerdan impulsar, en la medida en que resulte viable y adecuado a las características de la empresa, actuaciones dirigidas a:

a) Fomentar el uso del transporte público y de otros medios de transporte colectivo en los desplazamientos al trabajo.

b) Promover el uso compartido de vehículos particulares entre personas trabajadoras que realicen desplazamientos similares.

c) Favorecer los desplazamientos a pie, en bicicleta u otros medios de movilidad activa, cuando las condiciones de distancia, seguridad y accesibilidad lo permitan.

d) Promover el conocimiento de alternativas de movilidad de bajas emisiones y de las opciones de transporte sostenible disponibles en el entorno de los centros de trabajo.

e) Impulsar la información y sensibilización de la plantilla en materia de seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo.

3. Las medidas concretas que se adopten podrán ser objeto de seguimiento y revisión por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, atendiendo a su viabilidad y eficacia.

4. La eventual elaboración de un plan de movilidad sostenible al trabajo se llevará a cabo cuando resulte legalmente exigible, de conformidad con los umbrales, condiciones y demás previsiones establecidas en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, y en su normativa de desarrollo.

Por la empresa:

• D. Luis Miguel García de Andrés.

Por la representación de las personas trabajadoras:

• D. Antonio Pérez Franco.

• D. Alfonso Molina Lechuga.

• D.ª Laura García Buigues.

• D.ª María Belén Castillo Martínez.

• D. Juan Antonio Cabrera Sánchez.

• D. Miguel Ángel Vielsa Pérez.

• D. Francisco Jesús Aragón Navarro.

TABLAS SALARIALES NUEVA COCINA MEDITERRÁNEA 2002, S.L

(APLICABLES DESDE EL 01-09-2026).

Categorías Profesionales

RETRIBUCIONES	Salario Base	Plus Transporte	Plus Manutención	(incluyendo pagas extraordinarias)	
				TOTAL MES	TOTAL ANUAL
Técnico/a con Título Superior (N1)	2.012,16 €	46,57 €	6,21 €	2.567,98 €	30.815,80 €
Responsable de Planta (N2)	1.833,35 €	46,57 €	6,21 €	2.344,47 €	28.133,60 €
Responsable Mantenimiento (N3)	1.565,06 €	46,57 €	6,21 €	2.009,10 €	24.109,26 €
Responsable Calidad (N4)	1.386,20 €	46,57 €	6,21 €	1.785,53 €	21.426,37 €
Responsable de Turno (N4)	1.386,20 €	46,57 €	6,21 €	1.785,53 €	21.426,37 €
Responsable de Sección (N5)	1.296,77 €	46,57 €	6,21 €	1.673,74 €	20.084,93 €
Técnico/a de Calidad (N6)	1.207,34 €	46,57 €	6,21 €	1.561,96 €	18.743,49 €
Técnico/a Mantenimiento (N6)	1.207,34 €	46,57 €	6,21 €	1.561,96 €	18.743,49 €
Administrativo/a (N7)	1.162,63 €	46,57 €	6,21 €	1.506,06 €	18.072,77 €
Cocinero/a (N7)	1.162,63 €	46,57 €	6,21 €	1.506,06 €	18.072,77 €
Operario/a Avanzado (N7)	1.162,63 €	46,57 €	6,21 €	1.506,06 €	18.072,77 €
Comercial (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Auxiliar Administrativo/a (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Recepción Telefonista (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Conductor/a-Repartidor/a (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Operario/a (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Operario/a Limpieza (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Auxiliar Cocina (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Camarero/a (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €
Mozo/a (N8)	1.100,04 €	46,57 €	6,21 €	1.460,11 €	17.521,35 €