

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

5196 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y 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,

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 30/01/0227/2023; denominado Industrias Pimentoneras; código de convenio n.º 30001175011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 26/05/2023 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, 25 de agosto de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

ÍNDICE

Capítulo I

ART. 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN (Funcional, Personal y Territorial)

ART. 2 ÁMBITO TEMPORAL

ART. 3 CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

ART. 4 DENUNCIA Y PRORROGA

ART. 5 CONCURRENCIA DE CONVENIOS

ART. 6 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Capítulo II EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ART. 7 CONTRATACIÓN

Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Contrato de Interinidad

Contrato para la Formación

ART. 8 EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

ART. 9 FORMA DE CONTRATO Y COPIA BÁSICA

ART. 10 PERIODO DE PRUEBA

Capítulo III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 11 GRUPOS PROFESIONALES (especialidades profesionales)

ART. 12 MOVILIDAD FUNCIONAL

Capítulo IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ART. 13 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Festividad

Calendario Laboral

ART. 14 VACACIONES

Capítulo V INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL

ART. 15 LICENCIAS RETRIBUIDAS

Capítulo VI SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ART. 16 EXCEDENCIAS

Capítulo VII SALARIOS

ART. 17 RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL.

ART. 18 CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

- SALARIO BASE
- ANTIGÜEDAD (Plus Personal)
- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS
- PLUS DE NOCTURNIDAD
- PLUS CONVENIO
- PLUS DE ACTIVIDAD
- DIETAS

Capítulo VIII PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ART. 19 LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS EMPRESAS

ART. 20 FORMACIÓN CONTINUA

Capítulo IX DERECHOS COLECTIVOS

ART. 21 COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

ART. 22 DERECHOS SINDICALES

Capítulo X BENEFICIOS SOCIALES

ART. 23 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ART. 24 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD

ART. 25 AYUDA POR MINUSVÁLIDOS

ART. 26 PREMIO POR DEDICACIÓN

ART. 27 AYUDA POR JUBILACIÓN

Capítulo XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 28 ROPA DE TRABAJO

ART. 29 POLÍTICA PREVENTIVA

ART. 30 NORMATIVA APLICABLE

ART. 31 DERECHOS y OBLIGACIONES

- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- Principios de la acción preventiva
- Evaluación de riesgos
- Equipos de Trabajo.
- Equipos de Protección Individual (EPI)
- Información a los Trabajadores.
- Formación a los Trabajadores.
- Adopción de Medidas de Emergencia.
- Vigilancia de la Salud de los Trabajadores
- Documentación.
- Consulta a los Trabajadores.
- Obligaciones de los Trabajadores

ART. 32 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

1. LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO XII IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ART. 33. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 34. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Capítulo XIII INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ART. 35 COMISIÓN PARITARIA

ART. 36 CLÁUSULA DE NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.

ART. 37 ADHESIÓN A LA ORCL

ART. 38 FALTAS y SANCIONES

Capítulo I

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio Colectivo de trabajo, afectará a todas las Industrias dedicadas a la molturación de la cáscara de pimentón y el personal que en ellas preste sus servicios. Se considerará que integran dicha industria las fábricas y explotaciones que se dedican a la preparación, elaboración y transformación de la cáscara de pimiento en pimentón o pimiento molido y a las plantas extractoras de oleorresina.

2.- También afectará al personal de los secaderos de pimientos correspondientes a las industrias comprendidas en el apartado anterior.

3.- Su ámbito de aplicación será el de la Región de Murcia.

4.- El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores de la Industria Pimentonera, comprendidos en el apartado primero del presente artículo, con exclusión de cualquier otro que pueda pactarse durante el período de vigencia.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

La duración de éste Convenio será desde el 1 de enero de 2.023 al 31 de diciembre del año 2.025. Entrará en vigor a partir de su publicación en el BORM.

Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 2023.

No obstante, el efecto económico de lo contenido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a partir de su publicación en el BORM, no teniendo por tanto efecto retroactivo.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual, superen a las aquí establecidas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

Artículo. 4.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Denunciado el Convenio colectivo, éste seguirá en vigor desde su fecha de expiración hasta tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo, manteniéndose mientras tanto las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración 2025.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia

pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo. 5.- Concurrencia de convenios

El presente convenio, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre La Asociación Empresarial y Las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y en concreto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo. 6.- Partes que conciertan el convenio

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (AFEXPO), y de otro, el Sindicato REDES (Respuesta a los derechos sociales), el Sindicato CCOO y el Sindicato UGT en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (A.F.E.X.P.O.)

D. Francisco Martínez Martínez como Presidente.

D. José Miguel Sánchez Franco

D. Jesús Conesa Urrea

D. José Antonio Villa Molina como Secretario Ejecutivo.

Asesor parte empresarial: D. José Antonio Villa Molina.

Por la parte social

Francisco López Gómez REDES

María Del Mar Ibáñez Moreno REDES

Juan José González Martínez REDES

Juan Antonio Andreu Aroca REDES

Alberto Javier Blanco Navarro REDES

Manuel Muñoz Murcia REDES

Juan Ant.º Montesinos García, Asesor de REDES (Respuesta a los derechos Sociales)

Juan Antonio Muñoz Carrillo CCOO

Antonio Blaya González CCOO

Alejandro Sánchez López CCOO

Alberto Alarcón Capel Asesor de CCOO

Ignacio Lloro Callejo Asesor de UGT

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo. 7.- Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Es propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, el fomento y uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación, de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa O centro de trabajo se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido (fijo) y las necesidades coyunturales, cuando éstas existan, se cubran mediante modalidades de contratación temporal, entre otras, los siguientes:

o Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con los requisitos exigidos en los supuestos legalmente establecidos. Actualmente y según la normativa vigente, el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

A. Contrato por circunstancias de la producción.

a) Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

c) La duración máxima de estos contratos será la prevista en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores ampliable hasta un total de seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

d) Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los periodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando en todo caso la Dirección de la Empresa a la representación legal de las Personas Trabajadoras de conformidad con lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

o Contrato de Sustitución

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

o Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución, así como la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios.

En lo no previsto en éste artículo, será de aplicación lo indicado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

o Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo

Conforme a la nueva redacción del apartado 1 del art. 16 ET, dada por el RDL 32/2021:

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

2. El art. 16.1 ET establece los casos en que puede utilizar la contratación fija-discontinua. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades

productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

3. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados por estricto orden de antigüedad dentro de su especialidad profesional.

4. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.”

5. La empresa tendrá la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

6. El período mínimo de llamamiento será de 10 meses para los trabajadores fijos-discontinuos

7. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Artículo 8.- Extinción de los contratos de duración determinada.

El trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, por expiración del tiempo convenido tendrá derecho a una indemnización, atendiendo a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, que se aplicará a la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

La indemnización pactada, se ajustará a lo que indique la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Artículo. 9.- Forma del contrato y copia básica

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.

Artículo. 10.- Periodo de prueba

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y para el resto de trabajadores de 3 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, 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. 11.- Estructura profesional

Clasificación Profesional

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de las empresas sin merma alguna de la dignidad,

Oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Los Grupos y especialidades profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, Grupos y especialidades enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se llevará a cabo conforme al artículo 12 del presente Convenio y artículo 39 del E.T.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías profesionales dentro de un mismo Grupo Profesional, uno mismo/a podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en este Convenio al trabajo que desempeñe.

La clasificación se realizará en GRUPOS PROFESIONALES, por aplicación de las tareas y funciones básicas más representativas que realicen los trabajadores.

- I. Personal Técnico
- II. Personal Administrativo
- III. Personal Comercial (Mercantil)
- IV. Personal de Obrero

Grupo I. Personal Técnico

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Personal Administrativo

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

Grupo III. Personal Comercial (Mercantil)

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo IV. Personal Obrero

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Dentro de este personal están incluidos los Ayudantes/Peones, que serán los trabajadores mayores de 18 años que ejecuten labores para cuya realización, solamente se requiere la aportación de actuación y esfuerzo físico, sin experiencia de conocimientos especiales.

GRUPO PROFESIONAL	SUB-GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior De grado Medio
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal
TÉCNICOS	MERCANTILES/COMERCIALES	Jefe de Ventas/Compras
TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio (De grado Superior o Medio)
LABORATORIO		Oficial 1.ª Laboratorio Oficial 2.ª Laboratorio Especialista Laboratorio Auxiliar de Laboratorio
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1.ª Oficial Administrativo/a de 2.ª Auxiliar administrativo
COMERCIALES		Viajante
OBREROS	PRODUCCIÓN	Encargado/a
OBREROS	PRODUCCIÓN Personal de oficios propios de los Molinos de Pimentón:	Maestro Molinero Oficial 1.ª molinero Oficial 2.ª molinero Ayudante/peón molinero
OBREROS	PRODUCCIÓN. Personal de Oficios propios de los Secaderos Mecánicos:	Maestro del desecado de fruto Oficial 1.ª secadero Oficial 2.ª secadero Ayudante/Peón Secadero
OBREROS	PRODUCCIÓN. Personal de oficios propios de las Plantas Extractoras:	Maestro extractora Oficial Extractora Ayudante/Peón Extractora
OBREROS	ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO	Empaquetador/a
OBREROS	ALMACÉN	Encargado/a Oficial 1.ª Oficial 2.ª Ayudante/Peón
OBREROS	MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES y TRANSPORTE	Encargado/a Mantenimiento o Mecánico o Electricista Oficial 1.ª Oficial 2.ª Ayudante/Peón
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero Vigilante Ordenanza. Trabajador/a de limpieza

DEFINICIÓN DE ESPECIALIDADES PROFESIONALES

GRUPO	SUB-GRUPO	ESPECIALIDADES PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior: Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad o Escuela Especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión. De grado Medio: Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros o Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado: Es quien, sin necesidad de título profesional, realiza las funciones de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo: 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 de la Empresa.
TÉCNICOS	RR.HH.	Jefe de Personal: Es quien, a las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa.
TÉCNICOS	MERCANTILES	Jefe de Ventas/Compras: Es quién, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de venta/compra dirigiendo la labor del personal a su cargo.
TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio: Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan: Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.
LABORATORIO		Oficial 1.º Laboratorio: Es el empleado que, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos y a las órdenes del Técnico de Laboratorio, si lo hubiera, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza con iniciativa y responsabilidad las tareas básicas descritas para el Técnico de Laboratorio. Oficial 2.º Laboratorio: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Técnico o Superior, ayuda en las funciones básicas al oficial de 1.º al Jefe de Laboratorio, en su caso. Especialista Laboratorio: Es quien realiza las tareas encomendadas por un Técnico o Superior. Entre otras funciones, realizará la del mantenimiento e higiene de los materiales y utensilios que utilice para el desarrollo de su trabajo. Auxiliar de Laboratorio: Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional. Su trabajo lo desarrolla con arreglo a las tareas que se le encomiende un Técnico o Superior.

ADMINISTRATIVOS		<p>Oficial Administrativo/a de 1.ª:</p> <p>Es quien, a las órdenes del Jefe Administrativo, si lo hubiera o Superior y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes. Realiza en particular alguna o algunas funciones, que por vía de orientación se indican a continuación y que corresponden con ésta categoría profesional:</p> <ul style="list-style-type: none">– Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.– Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.– Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión.– Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes.– Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.– Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc. <p>Oficial Administrativo/a de 2.ª:</p> <p>Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera.</p> <p>Auxiliar administrativo:</p> <p>Es el trabajador/a que, con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.</p> <p>En ésta categoría se integran los/as telefonistas y mecanógrafos.</p>
COMERCIALES		<p>Viajante:</p> <p>Es el empleado que, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.</p>
OBREROS	PRODUCCIÓN	<p>Encargado/a:</p> <p>Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Producción, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Producción, con práctica completa de su cometido.</p>

OBREROS	PRODUCCIÓN Personal de oficios propios de los molinos de pimentón	Maestro molinero Es quien, con conocimientos especiales para la molturación, realiza ésta, preparando las distintas clases de materia prima y mercancías, siendo el responsable del funcionamiento de los molinos. Tiene a su cargo la preparación de la maquinaria para el desarrollo de su trabajo, así como la vigilancia del trabajo de los obreros que tenga a su cargo, supervisándolo y dando instrucciones para su desarrollo. Oficial 1.º molinero Es quien, auxilia y ayuda al Maestro molinero en la preparación y arreglo de las máquinas de moler, supliendo a éste en los casos de ausencia o enfermedad, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida. Oficial 2.º molinero Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1.º, si lo hubiere o al Maestro en las tareas básicas de los molinos. Ayudante/Peón molinero Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
OBREROS	PRODUCCIÓN Personal de oficios propios de los SECADEROS MECÁNICOS	Maestro del desecado del fruto Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos en la tarea de desecación del fruto, es responsable de dicho trabajo y del realizado por el personal a sus órdenes. Oficial 1.º secadero Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditado las máquinas que se utilizan para la desecación de la cáscara de pimiento, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas. Suplirá al Maestro en los casos de ausencia o enfermedad de éste, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida. Oficial 2.º secadero Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1.º, si lo hubiere o al Maestro en las tareas básicas de los secadores mecánicos. Ayudante/Peón secadero Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
OBREROS	PRODUCCIÓN Personal de oficios propios de las PLANTAS EXTRACTO-RAS	Maestro extractora Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos dentro de la planta de extracción, trabaja y extrae la oleoresina (aceite) de pimentón, siendo responsable del trabajo desarrollado en dicha planta, así como del personal que tenga a sus órdenes. Oficial extractora Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditada las máquinas que se utilizan en la planta extractora, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas. Ayudante/Peón extractora Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

OBREROS	ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO	Empaquetador/a Es quien, confecciona los paquetes y envasado del pimentón. Igualmente se realiza una labor de limpieza, preparado y selección de cáscara para la molienda posterior.
OBREROS	ALMACÉN	Encargado/a: Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Almacén, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Almacén, con práctica completa de su cometido. Oficial 1.ª Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente sobre su realización. Indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido. Oficial 2.ª Es el trabajador/a que a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad o especialización con suficiente grado de perfección y calidad. Ayudante/Peón Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
OBREROS	Personal de MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES y TRANSPORTE	Encargado/a de Mantenimiento o Mecánico o Electricista: Es el obrero que bajo las órdenes de su inmediato superior, dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas. Indica a los oficiales de los diversos oficios la forma de ejecutar aquellos. Posee conocimientos de varias especialidades y es responsable de la disciplina de su sección. Ésta especialidad sólo podrá cubrirse en aquellos centros de trabajo que tengan organizada la Sección de Mantenimiento. Oficiales: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado. Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad: — Oficial 1.ª — Oficial 2.ª Las especialidades más características de éste personal son: Chofer, Mecánicos, Electricistas, etc. Chofer: Es el operario que, provisto del permiso correspondiente, está a cargo de vehículos de la empresa y colabora, además, en el trabajo de descarga de su vehículo. Quedan asimilados a la categoría profesional de Oficial 1.ª el Chofer con carné de la clase C y D. Ayudante/Peón Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

OBREROS	SUBALTERNOS	Portero Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia. Vigilante Es quien tiene como cometido exclusivo, funciones de vigilancia, diurno o nocturno, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando de los accesos de fábrica o locales. Ordenanza Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la empresa. Recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera exclusivo de ésta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa. Trabajador/a de limpieza Es quién se dedica a la limpieza de los locales de la empresa, con criterios de orden y sanidad.
----------------	--------------------	---

Artículo. 12.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de especialidades equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en 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. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV

Jornada de trabajo y descansos

Artículo. 13.- Jornada de trabajo y descansos

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, de tal forma que ningún día se puedan realizar más de nueve horas.

Como norma general para la jornada continuada, será de 40 horas semanales.

El personal afectado por este Convenio realizará la jornada intensiva durante tres meses, en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de agosto.

Las empresas podrán elegir la fecha de comienzo de dicho período, y en caso de necesidad para estos meses, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, acordarán si dicha jornada de 35 horas semanales se realiza de forma partida.

Las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para los años de vigencia del Convenio quedan fijadas en 1.762.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estableciera una jornada inferior a la aquí pactada, tan pronto se publicará en el BOE y entrará en vigor, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a instancia de cualquiera de las partes al objeto de adecuar la misma de acuerdo con las necesidades de la empresa y los trabajadores. La jornada intensiva será de 35 horas.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de cinco o más horas, tendrán derecho a un descanso de 25 minutos diarios para bocadillo que serán consideradas como trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores, en el caso de que el disfrute para bocadillo sea de tiempo superior al establecido en éste párrafo.

FESTIVIDAD

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral de la Provincia, será festivo no recuperable el segundo día de la Pascua Navideña. Cuando éste sea festivo, su disfrute, pasará al inmediato hábil siguiente.

CALENDARIO LABORAL

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán quince al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local más el segundo día de la Pascua Navideña (26 de diciembre).

Artículo. 14.- Vacaciones

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, y el personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 15.- Licencias retribuidas

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

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

— Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. cuando el trabajador necesite realizar al efecto, un desplazamiento de, al menos 50 kilómetros (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente.)

— En caso de intervención quirúrgica, se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos anteriores. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente)

— Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán optar por dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.

— Las personas trabajadoras, voluntariamente, podrán acumular las horas de lactancia a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en 14 días laborales, que se disfrutaran inmediatamente después del descanso por maternidad legalmente establecido.

— Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

— Los trabajadores/as, ausentados de su trabajo para asistir a consulta médica, deberán justificarlo convenientemente a la empresa.

— Dos días para asuntos propios del trabajador/a.

No podrán disfrutarse inmediatamente, ni antes ni después de vacaciones y/o «puentes». Su disfrute deberá justificarse a la Empresa. Se podrá disfrutar para cuestiones que no tengan establecido el correspondiente descanso en el presente Convenio Colectivo o normas de rango superior. Se disfrutarán para cuestiones que hayan de realizarse, inexcusablemente, dentro del horario de trabajo.

— Para el resto de licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 16.- Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Éste derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. 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 categorías equivalentes.

Capítulo VII

Salarios

Artículo 17.- Retribuciones e increm. Salarial

Año 2023

La tabla salarial de 2023, será el resultante de aplicar un incremento del 4% sobre las tablas salariales definitivas del año 2022, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

Año 2024

La tabla salarial de 2024, será el resultante de aplicar un incremento del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2023, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

Año 2025

La tabla salarial de 2025, será el resultante de aplicar un incremento del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2024, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL:

Si el IPC real nacional a 31 de diciembre de los años 2024 y 2025 sufriesen un incremento por encima del porcentaje pactado, se revisarán los salarios provisionales hasta un máximo de un 1% más con respecto a lo pactado para cada uno de los años.

Artículo 18.- Conceptos y complementos salariales

Salario Base:

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

Gratificaciones Extraordinarias:

Las empresas abonarán a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad en julio y otra en Navidad, del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de calculo de esta gratificación extraordinaria y al desaparecer el concepto "Antigüedad", a partir del 1 de enero de 1.999, este, se sustituirá por "Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres, y su abono se realizará el día 15 de julio y el día 20 de diciembre respectivamente.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria más próxima devengada y no percibida.

Participación en beneficios:

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de participación en beneficios, una mensualidad del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Esta paga se hará efectiva en dos entregas, una el 15 de marzo y otra el 15 de octubre. A efectos de cálculo de esta participación en beneficios y al desaparecer el concepto de "antigüedad", a partir del 1 de enero de 1.999, éste se sustituirá por Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

Plus de Nocturnidad

Se establece un plus por trabajos nocturnos consistente en el 25% de aumento sobre el salario base. Se excluye del mencionado plus salarial, al personal de vigilancia que realice su función durante la noche.

Plus de Convenio

Se establece un plus de convenio de carácter mensual y cuyo importe será de 147.58 € para el año 2023.

Plus de Actividad

Tiene carácter mensual.

Para el año 2023, queda fijado en 44.71 € Mensuales.

Dietas:

Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio con categoría de viajante, una dieta completa de 98.49 € y un a media dieta de 55.09 € para el año 2023. La media dieta se percibirá cuando el personal afectado pueda pernoctar en su domicilio.

El resto del personal que tenga que desplazarse del centro de trabajo por cuenta e interés de la empresa, percibirá los gastos justificados.

Capítulo VIII

Promoción y formación profesional

Artículo 19.- La formación profesional en las empresas

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

Así mismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 20.- Formación continua

Las partes firmantes del presente convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario

para garantizar la calificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico.

Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.

Se garantiza que, durante la vigencia de los acuerdos nacionales sobre formación continua, las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, presentaran los distintos planes intersectoriales, agrupados, de empresa o grupo de empresas de manera que quede garantizado cada año que la formación se imparta en las empresas.

Capítulo IX

Derechos colectivos

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.- Comités de empresa y delegados de personal

Los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa gozarán de las atribuciones y garantías, que en consideración a su cargo les otorga la legislación vigente en la materia, entre otras cosas, de información, contratación de personal, seguridad y salud laboral, etc.

Para el desempeño de su cometido en las funciones relacionadas con su cargo, los Delegados de Personal electos, tendrán un mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, según el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale el carácter reservado.

Artículo 22.- Derechos sindicales

Los miembros de comité de empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre si las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días al final del mes.

Los Comités de empresa y Delegados de Personal dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente, siempre que las características de las empresas o centros de trabajo lo permitan,

dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. En cualquier caso, éste local será obligatorio, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

Capítulo X

Beneficios sociales

Artículo 23.- Complemento por incapacidad temporal (I.T.)

Complemento I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario real, a partir del día de la baja.

Artículo 24.- Indemnización por muerte o incapacidad

Póliza de seguro para indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta.:

Las empresas cubrirán el riesgo de Muerte e Incapacidad total y absoluta para el trabajo, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, suscribiendo al efecto una póliza con la cantidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 25.600€

Artículo 25.- Ayuda por minusválidos

Los trabajadores con los cuales conviva y, a sus expensas un hijo minusválido físico, psíquico o sensorial, recibirán una ayuda con carácter anual por importe de 319.77 € (2023). Siempre que la minusvalía que presente sea superior al 50%.

Artículo 26.- Premio por dedicación

En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquel momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de 10 a 20 años consecutivos y tres meses cuando rebase los 20 años en la misma empresa.

Artículo 27.- Ayuda por jubilación.

Las empresas afectadas por este Convenio, concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

- * 60 años 8 mensualidades.
- * 61 años 7 mensualidades.
- * 62 años 6 mensualidades.

* 63 años 5 mensualidades.

* 64 años 4 mensualidades.

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Esta ayuda por jubilación es incompatible con el premio por dedicación que establece el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 28.- Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a su personal dos prendas de trabajo consistentes en dos monos o buzos y dos batas según las necesidades propias de su puesto de trabajo.

Artículo 29.- Política preventiva

La LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente, el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo, deberá realizar un Plan de Prevención.

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.

En consecuencia, se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención, así como de los Servicios de Prevención, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada semestre.

Artículo 30.- Normativa aplicable

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

Artículo 31.- Derechos y obligaciones

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre

protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Información a los trabajadores:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, o en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.
3. Las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos del puesto de trabajo.

Formación de los trabajadores:

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

Riesgo grave e inminente:

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los

medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

EL empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De éste carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Obligaciones de los Trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y 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. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

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 y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

Artículo 32.- Órganos de representación en materia de prevención

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el artículo 35.2 de la LPRL.

Lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del E.T.

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.

— Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores)

— 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.

— Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y 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, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

— Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

— Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, 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.

— A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores 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 en la empresa.

— Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección 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 cuantos 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.

Capítulo XII

Igualdad de oportunidades

Artículo 33. Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Artículo 34. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.

La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:

Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Garantizar el principio de no discriminación.

Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 50 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales,

ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación, pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

A los efectos del contenido de este Convenio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.

Capítulo XIII

Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 35.- Comisión paritaria

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por seis personas, tres vocales por parte de la Asociación empresarial y tres vocales por parte de las centrales sindicales, firmantes del Convenio.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Reunirse la primera quincena del mes de enero de cada año para redactar la tabla de retribuciones si hubiese incremento salarial.
- c) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.

b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores de una empresa, se le dará traslado de esta a la empresa

correspondiente, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.

c) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.

d) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa o empresas afectadas en el plazo de siete días posteriores.

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 según lo indicado en el artículo 17.

Artículo 36.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal.

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la empresa.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo máximo será de 15 días, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR III

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio inaplicado.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 37.- Adhesión a la OMAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, número 21, de 27 de enero de 2021, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo XIV

Régimen disciplinario

Artículo 38.- Faltas y sanciones

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos de cualquier índole por las disposiciones legales en vigor y, en general, por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

Clasificación de las faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.
- 2.- No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal (I.T.) o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- Falta de aseo o limpieza personal.
- 5.- No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
- 7.- Embriaguez ocasional.

8.- Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.

9.- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios adecuados para su conservación o custodia.

Clasificación de las faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.

2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.

3.- No comunicar debidamente cambios en la situación familiar y siempre que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social o al cálculo de retenciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

4.- La práctica de juegos de cualquier clase durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

5.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

6.- La imprudencia, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías.

7.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral, sin el oportuno permiso.

8.- Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasionase perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o superiores cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

10.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la Empresa.

Clasificación de las faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 días y 16 faltas no justificadas en un periodo de 180 días naturales.

b) En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un periodo de 30 días.

2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, así como en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

8.- Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, o por ordenación o regulación legal de ámbito superior al presente Convenio. Esta prohibición deberá figurar claramente en los lugares o zonas afectadas.

9.- La transgresión de la buena fe contractual.

10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

11.- El acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una personal, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso.

12.- El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y la libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas, tanto en el desarrollo del trabajo, como en las expectativas de promoción de la víctima.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años, para el paso a categoría superior.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- c) Despido.

Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer

reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

Prescripción.

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 tres meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la Empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indicativo de las faltas cometidas, sino que cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la Empresa tenga conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

Procedimiento.

- 1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad imponer sanciones.
- 2.- La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones que impongan a los trabajadores.
- 3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

**Convenio Colectivo de trabajo para las INDUSTRIAS PIMENTONERAS de
la Región de Murcia 2023-2024-2025**

TABLAS SALARIALES DEF 2023			SALARIO	BASE	P. CONV.	P.ACTIVIDAD	SALARIO	H.ordinaria
	SUB-GRUPO PROF.	CATEG. PROF.	Mensual	Diario	Mensual	Mensual	ANUAL	Hora extra
			2023	2023	2023	2023	2023	2023
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior	1.692,03 €		147,58 €	44,71 €	28.130,74 €	15,97 €
		De grado Medio	1.617,43 €		147,58 €	44,71 €	27.011,67 €	15,33 €
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado	1.617,42 €		147,58 €	44,71 €	27.011,47 €	15,33 €
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo	1.617,42 €		147,58 €	44,71 €	27.011,47 €	15,33 €
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal	1.617,42 €		147,58 €	44,71 €	27.011,47 €	15,33 €
TECNICOS	MERCANTILES/COMER	Jefe de Ventas/Compras	1.617,42 €		147,58 €	44,71 €	27.011,47 €	15,33 €
		De Grado Superior	1.692,03 €		147,58 €	44,71 €	28.130,74 €	15,97 €
		De Grado Medio	1.617,42 €		147,58 €	44,71 €	27.011,47 €	15,33 €
LABORATORIO		Oficial 1ª Laboratorio	1.526,27 €		147,58 €	44,71 €	25.644,35 €	14,55 €
		Oficial 2ª Laboratorio	1.471,17 €		147,58 €	44,71 €	24.817,75 €	14,08 €
		Especialista Laboratorio	1.373,50 €		147,58 €	44,71 €	23.352,74 €	13,25 €
		Auxiliar de Laboratorio	1.360,65 €		147,58 €	44,71 €	23.160,03 €	13,14 €
CONTROL DE CALIDAD		TECNICO C. CALIDAD	1.425,60 €		147,58 €	44,71 €	24.134,17 €	13,70 €
		ESPECIALISTA C. CALIDAD	1.282,90 €		147,58 €	44,71 €	21.993,72 €	12,48 €
		AUXILIAR C. CALIDAD	1.270,90 €		147,58 €	44,71 €	21.813,71 €	12,38 €
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª	1.526,27 €		147,58 €	44,71 €	25.644,35 €	14,55 €
		Oficial Administrativo/a de 2ª	1.471,17 €		147,58 €	44,71 €	24.817,75 €	14,08 €
		Auxiliar administrativo	1.360,65 €		147,58 €	44,71 €	23.160,03 €	13,14 €
COMERCIALES		Viajante	1.526,27 €		147,58 €	44,71 €	25.644,35 €	14,55 €
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a	1.464,59 €		147,58 €	44,71 €	24.719,03 €	14,03 €
OBREROS	PRODUCCION	Maestro Molinero	1.464,59 €		147,58 €	44,71 €	24.719,03 €	14,03 €
	Molinos de Pimentón:	Oficial 1ª molinero		46,49 €	147,58 €	44,71 €	23.902,60 €	13,57 €
		Oficial 2ª molinero		45,16 €	147,58 €	44,71 €	23.296,55 €	13,22 €
		Ayudante/peón molinero		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro del desecado de fruto	1.464,59 €		147,58 €	44,71 €	24.719,03 €	14,03 €
	Secaderos Mecánicos:	Oficial 1ª secadero		46,49 €	147,58 €	44,71 €	23.902,60 €	13,57 €
		Oficial 2ª secadero		45,16 €	147,58 €	44,71 €	23.296,55 €	13,22 €
		Ayudante/Peón Secadero		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro extractora	1.617,42 €		147,58 €	44,71 €	27.011,47 €	15,33 €
	Plantas Extractoras:	Oficial Extractora		50,69 €	147,58 €	44,71 €	25.815,82 €	14,65 €
		Ayudante/Peón Extractora		44,69 €	147,58 €	44,71 €	23.082,35 €	13,10 €
OBREROS	ACAB., ENV. y EMPAQUET	Empaquetador/a		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a	1.464,59 €		147,58 €	44,71 €	24.719,03 €	14,03 €
		Oficial 1ª		46,49 €	147,58 €	44,71 €	23.902,60 €	13,57 €
		Oficial 2ª		45,16 €	147,58 €	44,71 €	23.296,55 €	13,22 €
		Ayudante/Peón		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
OBREROS	MANTENIMIENTO, .	Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.		50,69 €	147,58 €	44,71 €	25.815,82 €	14,65 €
	OFIC. AUX. y TTE	Oficial 1ª		46,49 €	147,58 €	44,71 €	23.902,60 €	13,57 €
		Oficial 2ª		45,16 €	147,58 €	44,71 €	23.296,55 €	13,22 €
		Ayudante/Peón		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
		Vigilante		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
		Ordenanza.		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
		Trabajador/a de limpieza		42,52 €	147,58 €	44,71 €	22.096,63 €	12,54 €
DIETAS:	98,49€ (Dieta completa) y 55,09€ (Media dieta)							
INDEMNIZACION MUERTE E INCAPACIDAD: 25600€								
AYUDA MINUSVALIDOS: 319,77€								

Convenio Colectivo de trabajo para las **INDUSTRIAS PIMENTONERAS** de la Región de Murcia 2023-2024-2025

TABLAS SALARIALES PROV 2024			SALARIO	BASE	P. CONV.	P.ACTIVIDAD	SALARIO	H.ordinaria
	SUB-GRUPO PROF.	CATEG. PROF.	Mensual	Diario	Mensual	Mensual	ANUAL	Hora extra
			2024	2024	2024	2024	2024	2024
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior	1.742,79 €		152,01 €	46,05 €	28.974,66 €	16,44 €
		De grado Medio	1.665,95 €		152,01 €	46,05 €	27.822,02 €	15,79 €
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado	1.665,94 €		152,01 €	46,05 €	27.821,81 €	15,79 €
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo	1.665,94 €		152,01 €	46,05 €	27.821,81 €	15,79 €
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal	1.665,94 €		152,01 €	46,05 €	27.821,81 €	15,79 €
TECNICOS	MERCANTILES/COMER	Jefe de Ventas/Compras	1.665,94 €		152,01 €	46,05 €	27.821,81 €	15,79 €
		De Grado Superior	1.742,79 €		152,01 €	46,05 €	28.974,66 €	16,44 €
		De Grado Medio	1.665,94 €		152,01 €	46,05 €	27.821,81 €	15,79 €
LABORATORIO		Oficial 1ª Laboratorio	1.572,06 €		152,01 €	46,05 €	26.413,69 €	14,99 €
		Oficial 2ª Laboratorio	1.515,30 €		152,01 €	46,05 €	25.562,29 €	14,51 €
		Especialista Laboratorio	1.414,71 €		152,01 €	46,05 €	24.053,32 €	13,65 €
		Auxiliar de Laboratorio	1.401,47 €		152,01 €	46,05 €	23.854,83 €	13,54 €
CONTROL DE CALIDAD		TECNICO C. CALIDAD	1.468,36 €		152,01 €	46,05 €	24.858,19 €	14,11 €
		ESPECIALISTA C. CALIDAD	1.321,39 €		152,01 €	46,05 €	22.653,53 €	12,86 €
		AUXILIAR C. CALIDAD	1.309,03 €		152,01 €	46,05 €	22.468,13 €	12,75 €
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª	1.572,06 €		152,01 €	46,05 €	26.413,69 €	14,99 €
		Oficial Administrativo/a de 2ª	1.515,30 €		152,01 €	46,05 €	25.562,29 €	14,51 €
		Auxiliar administrativo	1.401,47 €		152,01 €	46,05 €	23.854,83 €	13,54 €
COMERCIALES		Viajante	1.572,06 €		152,01 €	46,05 €	26.413,69 €	14,99 €
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a	1.508,52 €		152,01 €	46,05 €	25.460,60 €	14,45 €
OBREROS	PRODUCCION	Maestro Molinero	1.508,52 €		152,01 €	46,05 €	25.460,60 €	14,45 €
	Molinos de Pimentón:	Oficial 1ª molinero		47,88 €	152,01 €	46,05 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2ª molinero		46,51 €	152,01 €	46,05 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/peón molinero		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro del desecado de frut	1.508,52 €		152,01 €	46,05 €	25.460,60 €	14,45 €
	Secaderos Mecánicos:	Oficial 1ª secadero		47,88 €	152,01 €	46,05 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2ª secadero		46,51 €	152,01 €	46,05 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/Peón Secadero		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro extractora	1.665,94 €		152,01 €	46,05 €	27.821,81 €	15,79 €
	Plantas Extractoras:	Oficial Extractora		52,21 €	152,01 €	46,05 €	26.590,29 €	15,09 €
		Ayudante/Peón Extractora		46,03 €	152,01 €	46,05 €	23.774,82 €	13,49 €
OBREROS	ACAB., ENV. y EMPAQUE	Empaquetador/a		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a	1.508,52 €		152,01 €	46,05 €	25.460,60 €	14,45 €
		Oficial 1ª		47,88 €	152,01 €	46,05 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2ª		46,51 €	152,01 €	46,05 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/Peón		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	MANTENIMIENTO, .	Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.		52,21 €	152,01 €	46,05 €	26.590,29 €	15,09 €
	OFIC. AUX. y TTE	Oficial 1ª		47,88 €	152,01 €	46,05 €	24.619,68 €	13,97 €
		Oficial 2ª		46,51 €	152,01 €	46,05 €	23.995,44 €	13,62 €
		Ayudante/Peón		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
		Vigilante		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
		Ordenanza.		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
		Trabajador/a de limpieza		43,80 €	152,01 €	46,05 €	22.759,52 €	12,92 €
DIETAS:	101,44€ (Dieta completa) y 56,74€ (Media dieta)							
INDEMNIZACION MUERTE E INCAPACIDAD: 25600€								
AYUDA MINUSVALIDOS: 329,36€								