

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5658 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrone (Antes Confitería, Pastelería y Repostería -Obrad. y Desp.-).

Visto el expediente relativo al 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, así como en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de acuerdo con la propuesta formulada por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0164/2025; denominado Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrone (Antes Confitería, Pastelería y Repostería -Obrad. y Desp.-); código de convenio n.º 30000305011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 14/07/2025 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, 14 de noviembre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de la Región de Murcia, para los años 2025, 2026 y 2027

Índice

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1 Ámbito de aplicación (Territorial y funcional)

Artículo 2 Ámbito temporal (vigencia y duración)

Artículo 3 Denuncia y prórroga

Artículo 4 Derecho Supletorio

Artículo 5 Compensación y absorción

Artículo 6 Condiciones más beneficiosas

Capítulo II Empleo y contratación

Artículo 7 Clasificación de los trabajadores según su permanencia y contratación

1.1 Personal de Plantilla

1.2 Personal Eventual

Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Contrato para la Formación

Contrato en Prácticas

Contrato de Interinidad

Artículo 8 Extinción de los contratos de duración determinada

Artículo 9 Periodo de prueba

Artículo 10 Forma del contrato y copia básica

Artículo 11 Estabilidad en el empleo

Artículo 12 Empresas de trabajo temporal

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 13 Grupos profesionales (Clasificación Profesional)

Artículo 14 Movilidad funcional

Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos

Artículo 15 Jornada de trabajo y descansos

Artículo 16 Trabajo en festivos

Artículo 17 Vacaciones

Artículo 18 Horas extraordinarias

Artículo 19 Calendario laboral

Capítulo V Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 20 Licencias (Permisos retribuidos)

Capítulo VI Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 21 Excedencias

Capítulo VII Salarios

Artículo 22 Política salarial, retribuciones e Incrementos Salarial

Artículo 23 Conceptos y complementos salariales

Salario base

Antigüedad

Pagas extraordinarias

Plus convenio

Plus de nocturnidad

Complemento de puesto de trabajo

Complemento de cantidad o calidad

Suplidos

Dietas y gastos de locomoción

Capítulo VIII Promoción y formación profesional

Artículo 24 Promoción profesional (ascensos)

Artículo 25 La formación profesional en la empresa

Capítulo IX Derechos colectivos

Artículo 26 Comité de empresa y delegados de personal

Artículo 27 Derechos sindicales

Capítulo X Beneficios sociales

Artículo 28 Complemento por incapacidad temporal

Artículo 29 Indemnización por muerte o invalidez

Artículo 30 Ayuda por jubilación

Artículo 31 Ayuda escolar

Artículo 32 Premio a la constancia

Capítulo XI Seguridad y salud laboral

Artículo 33 Prendas de trabajo

Artículo 34 Reconocimiento médico

Artículo 35 Carné de manipulador de alimentos

Artículo 36 Política preventiva

Artículo 37 Principios de la acción preventiva

Artículo 38 Planificación de la prevención

Artículo 39 Otras obligaciones del empresario

Artículo 40 Derechos de los trabajadores

Artículo 41 Obligaciones de los trabajadores

Artículo 42 Órganos de representación en materia de prevención

Los delegados de prevención

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral

Capítulo XII Régimen disciplinario

Artículo 43 Faltas y sanciones

Capítulo XIII Igualdad de oportunidades.

Artículo 44 Comisión de Igualdad de oportunidades

Capítulo XIV Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 45 Comisión paritaria

Artículo 46 Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Anexo I

Tablas Salariales (desde el 01/04/2025 al 31/12/2027)

Capítulo I

Disposiciones generales

Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, los sindicatos UGT (FICA), CCOO (Industria) y Redes, y en representación de las empresas del sector la Asociación Regional de Empresas de Pastelería (AREPA) de la Región de Murcia, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

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

El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas de la Región de Murcia y personal al servicio de las mismas, que se dediquen a las actividades de fabricación de dulces, repostería industrial, obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería, masas fritas, masas fermentadas, turrone y actividades complementarias, así como a las dependencias mercantiles, servicios auxiliares, y complementarios de éstos.

Artículo 2.- Ámbito temporal (vigencia y duración).

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1 de abril del 2025 a todos sus efectos.

La duración será desde el 1 de abril de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. El contenido del convenio seguirá vigente hasta que la Comisión Negociadora alcance un nuevo acuerdo, exceptuando las posibles actualizaciones salariales, si las hubiere.

Conforme al artículo 86.4 del ET, tras el RDL 32/2021, se establece que, los negociadores, una vez transcurrido el plazo de un año desde el inicio de la negociación sin acuerdo entre las partes, éstas se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 4.- Derecho supletorio.

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Masas fermentadas, Repostería y Platos Combinados aprobado por resolución de 13/2/96 de la Dirección General de Trabajo, y publicada en el BOE de 11/3/ 96.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonándose en su conjunto y cómputo anual son más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

A los salarios consolidados no les será de aplicación la compensación y absorción.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.)

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad, tal y como se indica en el primer párrafo del artículo 5.

Capítulo II**Empleo y contratación****Artículo 7.- Clasificación de los trabajadores según su permanencia y contratación.**

El personal sujeto a este convenio se clasificará según su permanencia de la siguiente forma:

1.1. Personal de plantilla:

Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.

1.2. Personal Eventual:

Es el que se contrata en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

En cuanto a la contratación del personal Eventual mediante el Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción, será de aplicación lo contenido en el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de estos contratos será de hasta 9 meses.

Contrato para la Formación

Conforme a la legislación vigente.

Contrato en Prácticas

Conforme a la legislación vigente

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

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de este, tendrá derecho a percibir una indemnización económica en la cuantía que legalmente sea fijada en cada momento en la Legislación Laboral vigente, por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año. (Para determinar el importe por día, se tendrá en cuenta la base reguladora diaria del trabajador)

Artículo 9.- Periodo de prueba.

El período de prueba de cualquier trabajador no podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

1 - Titulados - 6 meses

2 - Técnico no titulado - 3 meses

3 - Administrativos - 2 meses

4 - Mercantiles - 2 meses

5 - Obreros - 1 mes

6 - Subalternos - 1 mes

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa.

Artículo 10.- Forma del contrato y copia básica.

Las empresas entregarán al trabajador una copia del contrato o finiquito, antes de su firma, para consultar o examinar.

El empresario entregara 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 11.- Estabilidad en el empleo.

Conversión automática en contrato indefinido de los contratos de duración determinada (excepto los contratos formativos -de formación y en prácticas- y contrato de interinidad, que no contabilizarían a estos efectos) realizados en el supuesto siguiente:

Cuando un trabajador/a haya prestado servicios más de 2 veces en la misma empresa, es decir, con más de 2 contratos durante 12 meses en un período de 18 meses. El período de referencia (de 18 meses), empezará a computar a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12.- Empresas de trabajo temporal.

Conforme a la legislación vigente.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 13.- Grupos profesionales (clasificación profesional).

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

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

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

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

I. TÉCNICOS

II. ADMINISTRATIVOS

III. MERCANTILES

IV. OBREROS

V. SUBALTERNOS

GRUPO I. TÉCNICOS

Quedan clasificados en este grupo, 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. ADMINISTRATIVOS

Quedan comprendidos en este grupo, quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

GRUPO III. MERCANTILES

Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la Empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detallo por el sistema de auto venta, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

GRUPO IV. OBREROS

Incluye a este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

GRUPO V. SUBALTERNOS

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente, absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los citados Grupos Profesionales se comprenderán las siguientes Especialidades Profesionales:

GRUPO I. TÉCNICOS

- Titulado/a De Grado Superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.
- Titulado/a De Grado Medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.
- Técnico/a No Titulado: Encargado General, Jefe de Fabricación y de Taller y Auxiliar de laboratorio.

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS

- Jefe/a de Administración, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y Auxiliar.

GRUPO III. MERCANTILES

- Jefe/a de ventas, Viajante, Encargado/a de tienda, Dependiente/a, Ayudante dependiente/a, Vendedor/a con auto-venta.

GRUPO IV. OBREROS

1.º Personal OBRADOR

- Maestro/a Obrador, Encargado/a de sección, Oficial 1.ª, Oficial 2.ª y Ayudante.

2.º Personal de ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO

- Encargado/a de Sección, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y Ayudante.

3.º Personal de OFICIOS AUXILIARES

- Encargado/a de Sección, Oficial 1.ª, Oficial 2.ª, Repartidor/a, Ayudante y personal de limpieza.

GRUPO V. SUBALTERNOS

- Almacenero/a, Mozo/a de Almacén y Conserje.

Definición de Especialidades Profesionales

GRUPO I. TÉCNICOS

Técnico/a titulado/a de Grado Superior

Es quién en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

De Grado Medio

Es quién en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones de su titulación.

No Titulados/as

- Encargado/a General

Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

- Jefe de Taller

Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

- Auxiliar de Laboratorio

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS

- Jefe de Administración

Es el empleado/a que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

- Oficial Administrativo de Primera

Es el empleado/a con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe, y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

- Oficial Administrativo/a de Segunda

Es el empleado/a con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiera, que efectúa operaciones auxiliares de y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

- Auxiliar Administrativo/a

El empleado/a mayor de 18 años que sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

GRUPO III. MERCANTILES

- Jefe/a de Ventas

Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y de unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

- Vendedor con Auto-venta

Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

- Viajante

Es quien al servicio exclusivo de una empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

- Encargado/a de tienda

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los dependientes/as y ayudantes de tienda, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

- Dependiente/a

Es el empleado/a, encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso que se destine, novedades, etc.), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. También se encargará de la limpieza de vitrinas, expositores y enseres dedicados al despacho de los productos en la tienda.

Ayudante de dependiente/a

Es el trabajador/a mayor de 18 años, encargado de ejecutar las labores de dependiente encomendadas y bajo la supervisión de la dependiente/e y/o de la encargada/o de tienda. En esta categoría, la persona trabajadora solo podrá estar un máximo de 18 meses, debiendo pasar a la categoría de dependiente a partir de los citados 18 meses.

GRUPO IV. OBREROS

Personal de Producción

- Maestro/a de Obrador

Es quién, procediendo de especialidades inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer, interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

En los obradores de confitería con más de tres oficiales, será obligatoria la existencia de Maestro o Encargado, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

- Encargado/a de sección

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

- Oficial de Primera

Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

- Oficial de Segunda

Integrarán esta especialidad, quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

- Ayudante

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y/o segunda, bajo la supervisión de éstos u otros superiores, estando capacitado para suplir a éstos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta especialidad. En esta categoría, la persona trabajadora podrá permanecer un máximo de 24 meses, debiendo pasar a la categoría de oficial segunda a partir de los 24 meses en esta categoría, cobrando durante los últimos 6 meses de los citados 24 meses, un plus de 30€ brutos mensuales.

Personal de Acabado, Envasado y Empaquetado.

- Encargado/a de Sección

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

- Oficial de Primera

Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizando los tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

- Oficial de Segunda

Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que este y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

- Ayudante

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta especialidad. En esta categoría, la persona trabajadora podrá estar un máximo de 18 meses, debiendo pasar a una categoría superior a partir de los 18 meses.

Personal de Oficios Auxiliares (Varios)

- Encargado/a de Sección

Es quién, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

- Oficial de Primera

Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

- Oficial de Segunda

Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

- Repartidor/a

Es quien distribuye por los medios necesarios los productos a los clientes.

- Ayudante

Es el trabajador/a mayor de 18 años, encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico. En esta categoría, la persona trabajadora podrá estar un máximo de 18 meses, debiendo pasar a la categoría superior a esta, a partir de los 18 meses.

- Personal de Limpieza

Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

GRUPO V. SUBALTERNOS

- Almacenero/a

Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibirlas mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material, el movimiento que se haya producido durante la jornada.

- Conserje

Es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

- Mozo/a de Almacén

Es el trabajador/a mayor de 18 años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje, y traslado de las mercancías.

Artículo 14.- 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.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 2 años, podrá reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

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 15.- Jornada de trabajo y descansos.

La jornada laboral ordinaria, tanto continuada como partida, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada anual ordinaria de trabajo efectivo será de 1776 horas.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de más de 5 horas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo que se considerarán como de trabajo efectivo y por tanto retribuido.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en la que se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros períodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución irregular de la jornada para el sector que contribuya a una mejora de la productividad. En este sentido, la distribución horaria de la jornada pactada en este Convenio se desarrollará en cada empresa tomando como base, el siguiente criterio: La distribución irregular de la jornada, así como la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se establecerá en las empresas del sector de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del ET y con los límites que ahí se establecen.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en materia de jornada laboral, así como los descansos mínimos establecidos por la ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de dieciocho años.

Artículo 16.- Trabajo en festivos.

El día de descanso semanal substitutorio del domingo, será inamovible con excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre empresa y el trabajador/a. En caso de desacuerdo, se disfrutará dentro de los 7 días inmediatamente posteriores.

En el caso de que las personas trabajadoras tengan que trabajar en alguno o algunos de los 14 festivos anuales legalmente establecidos, éstos se compensarán cada uno de ellos con un día laborable, a disfrutar según acuerdo entre Empresa y trabajador/a. En caso de desacuerdo, se disfrutará dentro de los 15 días inmediatamente posteriores.

Lo contenido en los dos párrafos anteriores, será entendido sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

En las Pastelerías Industriales, los trabajadores que habitualmente trabajen en domingo y festivos, disfrutarán el descanso semanal los sábados y las vísperas de festivos, y percibirán además del salario diario, un complemento por la jornada de cada domingo o festivo trabajado de 24,73 € para el año 2025, de 25,22 € para el año 2026 y de 25,72 para el año 2027, que se hará constar en el recibo de salarios, como plus de festivo.

Artículo 17.- Vacaciones.

Todo trabajador sujeto a este convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas. Por tal concepto, percibirán 31 días de Salario base, Plus personal de antigüedad, quien lo tuviere, Plus Convenio. El disfrute de las vacaciones será fijado entre Empresa y el trabajador y se realizará preferentemente en las siguientes fechas:

- Entre el 20 de junio y 20 de septiembre.
- Durante la primera y última semana del año
- Durante la Semana Santa.

El cuadrante o lista de vacaciones será publicado en el tablón de anuncios, como máximo a finales del mes de Abril.

El disfrute de las vacaciones será correlativo, de manera que se procurará que el trabajador/a vaya rotando de período cada año.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

Los matrimonios y parejas de hecho, cuyos cónyuges trabajen en la empresa, disfrutarán del mismo período vacacional, dentro de lo posible.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso su realización será voluntaria y el número de horas extras que se pudieran trabajar, estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual de aplicación a este convenio.

Las empresas abonarán al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y, como mínimo, en la cuantía que se indica en el Anexo I (Tabla de Salarios).

Los importes indicados de los precios de las horas extra, serán motivo de incremento salarial para los años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 22.

Igualmente, se podrán sustituir dichas horas trabajadas por descanso compensatorio a razón de 1x1, es decir, equivale a una hora de descanso compensatorio. El descanso compensatorio deberá disfrutarse durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores elegirán si optan por cobrar dichas horas o disfrutarlas por descanso compensatorio en los términos indicados en el párrafo anterior.

En todo caso el disfrute de las horas extras compensadas en descanso, se realizará en días laborables por periodos completos y de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de este Convenio vengán disfrutando los trabajadores en virtud de los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, los cuales impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio en materia de Horas Extras, los cuales deberán respetarse en su integridad.

Artículo 19.- Calendario laboral.

Cada año se confeccionará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible.

Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada, deberá comunicarla la Empresa a la Representación de los Trabajadores, con una antelación mínima de 30 días.

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 20.- Licencias (Permisos retribuidos).

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días laborables en los casos de, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización con prescripción de reposo domiciliario, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de 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 laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado de consanguinidad y 2 días laborables por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de afinidad. Cuando, con tal motivo (solo para el caso de fallecimiento), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días laborales. Se considera desplazamiento si el viaje a cubrir se realiza fuera de la localidad del trabajador y en más de 20 kilómetros. De ser el desplazamiento superior a 200 kilómetros, se ampliará en dos días más.

En caso de enfermedad grave u hospitalización, los 5 días de licencia que se contemplan en los párrafos anteriores podrán no ser consecutivos y serán elegidos por el trabajador mientras subsista la causa de la licencia, previa comunicación y acreditación a la empresa.

c) Un día laboral por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá optar por dividir en dos períodos.

Ambos progenitores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una media hora con la misma finalidad, hasta tanto el/ la lactante alcance la edad de 9 meses. La trabajadora o trabajador podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas, conforme a la legislación vigente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

La mujer trabajadora, durante el embarazo, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando exista riesgo para su salud o la del feto, declarada por el médico habitual o por el de la Empresa.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria de la reducción de la jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. La trabajadora o trabajador deberá de preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

h) Los trabajadores podrán disfrutar de 2 días laborables retribuidos para asuntos propios, siempre que lo comunique a la empresa con una antelación mínima de 7 días, no coincidiendo con fechas de mayor carga de trabajo.

i) 4 días por año natural por motivo familiar de fuerza mayor conforme a la legislación vigente.

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 21.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, como por ejemplo, los trabajadores/as 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, 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.

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 3 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 o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo VII

Salarios

Artículo 22.- Política salarial, retribuciones e incremento salarial.

Se considerara salario la totalidad de las percepciones económicas salariales de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El personal afectado por este convenio percibirá el salario reflejado en la tabla anexa al mismo, de acuerdo con su categoría profesional.

Los incrementos pactados para el año 2025 serán del 6%, aplicable a partir del día 1 de abril de 2025, sobre los salarios definitivos de 2022.

Los incrementos pactados para el año 2026 serán del 2%, aplicable a partir del día 1 de enero de 2026, sobre los salarios definitivos de 2025.

Los incrementos pactados para el año 2027 serán del 2%, aplicable a partir del día 1 de enero de 2027, sobre los salarios definitivos de 2026.

Las categorías de Ayudante (personal de Obrador), Ayudante Dependiente/a (personal Mercantil), Ayudante (personal Acabado, Envasado, Empaquetado) y Ayudante (personal Oficinas Auxiliares) cobrarán durante la vigencia del convenio un salario anual bruto, como mínimo, igual al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. Siendo esto así, las partes acuerdan que las personas trabajadoras contratadas en estas categorías profesionales no podrán estar en esta categoría profesional más de 18 meses en el caso del Ayudante Dependiente/a (personal Mercantil), Ayudante (personal Acabado, Envasado, Empaquetado) y Ayudante (personal Oficinas Auxiliares), teniendo que subir a una categoría superior a partir de este momento; y 24 meses en el caso del ayudante del personal de obrador, teniendo que subir a una categoría superior a partir de este momento, y teniendo que pagarle las empresas durante los últimos 6 meses de los 24, a este último, un "plus de eficiencia" de 30 € brutos mensuales.

Las partes firmantes se reunirán cuando se publique en el BOE el nuevo SMI de cada año 2026 y 2027, si así lo aprobara el gobierno, para la revisión salarial de las categorías profesionales afectadas por el SMI.

Artículo 23.- 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.

Complemento Personal de Antigüedad

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo en el momento de la congelación y eliminación, el 31/12/1996, de este complemento, los/as trabajadores/as incluidos en el mismo, seguirán cobrándolo éstos y únicamente éstos, como «complemento personal de antigüedad», no siendo absorbible ni compensable. Todos/as los/as trabajadores/as que a partir de enero de 1997 no cobrarán o no hubieran adquirido derecho a cobrar este complemento no cobrarán este complemento ni se adquirirán nuevos derechos a cobrar este

complemento a partir de esa fecha. Las cuantías que percibirán los trabajadores que tengan este derecho son las establecidas para el año 2017 en la publicación del convenio colectivo (BORM de 19 de octubre de 2015).

Pagas Extraordinarias

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base, Complemento personal que sustituye el concepto de antigüedad, Plus Convenio. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán: La de Navidad, antes del día 24 de diciembre; la de junio (verano), dentro de la segunda quincena del citado mes de junio, y la de beneficios, antes del día 22 de marzo. Esta última, la de beneficios, se podrá hacer efectiva mediante el prorrateo mensual cuando exista acuerdo expreso en tal sentido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los afectados.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Plus Convenio

Se establece un plus convenio que queda reflejado en la tabla salarial anexa, el citado plus se devengará por día natural y cotizará a la seguridad social.

Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 y 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario, correspondiente a su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

- a) Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de 4 horas, se percibirá dicho complemento, solamente sobre las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, el complemento se percibirá por el total de la jornada.

Complemento de puesto de trabajo

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres percibirá sobre su retribución normal un 25% sobre el salario base.

Este complemento se reducirá a su mitad si se realizan dichos trabajos durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

A estos efectos se entenderán como trabajos penosos los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a -10º C o en locales a temperaturas superiores a 40º C.

Y por trabajos insalubres, los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados, que eliminen el indicado carácter.

Complemento de cantidad o calidad

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25% como mínimo sobre su salario base.

Dietas y Gastos de locomoción

Si la empresa desplazara a un trabajador a un lugar distinto al de su puesto de trabajo habitual, le abonará los gastos de desplazamiento y dietas que se le originen. Si el trabajador para el citado desplazamiento utilizara vehículo particular, se le abonará por la parte de la empresa la cantidad de 0,20 euros, por kilómetro recorrido.

En cuanto a las dietas, se establecen con el fin de compensar al trabajador desplazado fuera de su domicilio y se abonarán en función de su consumo, las siguientes cantidades:

DIETAS	2025	2026	2027
ALMUERZO	14,97 €	15,27 €	15,58 €
CENA	14,00 €	14,28 €	14,57 €
PERNOCTACIÓN	27,08 €	27,62 €	28,17 €

Capítulo VIII

Promoción y formación profesional

Artículo 24.- Promoción Profesional (ascensos).

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la Empresa, se producirán conforme a lo establecido en el presente convenio.

El personal fijo de plantilla, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, de conformidad con las normas consignadas en el presente artículo.

La promoción o ascensos del personal directivo, se efectuara por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico, se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por esta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada categoría, por el personal de las especialidades inferiores y siempre que aquellos a quienes corresponda sean declarados como tales en el concurso-oposición que se realice al efecto.

La Dirección publicará en los tabloneros de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación suficiente copia a la Representación de los Trabajadores y en la que constarán los aspectos siguientes:

a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.

b) Especialidad del puesto de trabajo.

c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto

d) Formación y Experiencia mínimas requeridas.

e) En su caso, programa de materias sobre las que habrían de versar las pruebas técnicas y prácticas.

f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento al os que deberán ser dirigidas.

g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la especialidad. En la fijación de este período serán los propios para los periodos de prueba consignados en el artículo 10 del presente Convenio.

i) El tribunal calificador estará compuesto por dos miembros designados por la dirección de la empresa, de los cuales uno actuara como presidente, y dos trabajadores designados por el comité de empresa o delegados de personal, quienes de mutuo acuerdo, elaboraran las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

j) En definitiva, las pruebas a las que se someta a los candidatos mediante el concurso-oposición recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada especialidad.

k) El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas

l) Los componentes del tribunal calificador puntuarán a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computa los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

m) Las personas trabajadoras que permanezcan, tras 24 meses, en la categoría de Ayudante (personal Obrador), subirán de categoría automáticamente al finalizar el mes 24. Las personas trabajadoras que permanezcan, tras 18 meses, en las categorías de Ayudante Dependiente/a (personal mercantil), Ayudante (personal Acabado, Envasado y Empaquetado) y Ayudante (personal Oficios Auxiliares) subirán de categoría automáticamente al finalizar el mes 18. El cómputo a estos efectos, empezará a contar a partir del 01/04/2025.

Artículo 25.- La formación profesional en la empresa.

El trabajador 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.

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.

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 26.- Comité de empresa y delegados de personal.

El comité de empresa y/o Los 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 dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los miembros de comité de empresa y/o delegados de personal de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí 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. Sólo se podrán ceder aquellas horas que el cedente esté en disposición legal de utilizar.

Los Representantes de los Trabajadores, tendrán las siguientes competencias:

- Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

- Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

- Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

- Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la comisión negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

- Ser informados de las medidas adoptadas en materia medioambiental.

- Disponer de crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

1. Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

2. Utilizarlas, no solo en dialogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión encomendadas por el sindicato que representa.

3. Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se consideraran a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la empresa solicitadas por esta no computaran como utilización a efectos de la suma total del crédito horario.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

1. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a esta.

3. Planes de formación profesional y continua de la empresa.

4. Importación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

5. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- Recibir información escrita, que será facilitada TRIMESTRALMENTE, al menos, sobre:

1. La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa. 2. La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

3. La evolución probable del empleo en la empresa.

4. Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial fijos discontinuos.

5. Las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas.

6. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

7. Los índices de siniestralidad y sus causas.

8. Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

- Recibir información escrita, que será facilitada MENSUALMENTE, sobre:

1. Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

2. Los boletines de cotización a la seguridad social (TC/1 y TC/2).

- Recibir información escrita, que será facilitada ANUALMENTE, al menos, sobre:

1. El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

Artículo 27.- Derechos sindicales.

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores de la empresa, con el fin de que esta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

A petición razonada de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, o en su caso de la mayoría simple de los trabajadores, La Empresa podrá otorgar un tiempo de hasta 3 horas retribuidas anuales para celebrar reuniones de carácter sindical.

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo acuerdan que serán válidas las elecciones sindicales que se promuevan con arreglo a la Ley, aún en el caso de empresas que cuenten con cuatro trabajadores.

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 28.- Complemento por incapacidad temporal.

Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo o profesional, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquélla, alcance la totalidad del salario que percibía en el

momento de accidentarse, el abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse desde el primer día del accidente.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, por la empresa, se abonará al trabajador un complemento del 15% del salario base de este Convenio y se pagará al 5.º día de la baja. No obstante, en caso de llegar a dicho día de baja, el complemento será abonado con efectos desde el momento en que se inició esta.

Con independencia de la citada duración, el abono de dichos complementos finalizara en la misma fecha que se extinga la relación laboral.

Artículo 29.- Indemnización por muerte o invalidez.

Póliza de Seguros para indemnización por muerte e invalidez. Las empresas suscribirán con carácter obligatorio una póliza de seguro con carácter anual para todos los trabajadores, con las siguientes coberturas e indemnizaciones:

La suma de 34.000 €, en caso de fallecimiento, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas igualmente de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La cantidad anteriormente expresada será la vigente para cada uno de los años 2025, 2026 y 2027 de vigencia del presente Convenio.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas, se abonarán al viudo/a o beneficiarios legales del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social.

El Comité de empresa y o Delegados de Personal recibirán con carácter anual copia del justificante de pago de la prima de seguro por parte de la empresa.

Este artículo entrara en vigor a los treinta días de la publicación en el BORM del presente Convenio. Entretanto seguirán en vigor las cantidades en el convenio anterior del Sector.

Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas al presente Convenio, causarán en caso de fallecimiento a favor de los cónyuges, descendientes o ascendentes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad de 1 mes de salario de Convenio.

Artículo 30. 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. Los días de vacaciones a que se tendrá derecho son los siguientes:

A los 62 años 3 meses de vacaciones.

A los 63 años 2 meses de vacaciones.

A los 64 años 1 mes y medio de vacaciones.

A los 65 años 1 mes de vacaciones.

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.

Artículo 31.- Ayuda escolar.

La empresa abonará a los trabajadores que tengan hijos, en la edad comprendida entre los 3 y 16 años (ambos inclusive), la cantidad de (ver tabla anexa) euros pagaderas en el mes de septiembre. Dicha cantidad será por hijo y año.

Si el hijo con derecho a esta ayuda, es disminuido físico, psíquico o sensorial, se abonarán (ver tabla anexa) euros más al año de las previstas con carácter general en este artículo.

	2025	2026	2027
AYUDA ESCOLAR	125 €	125 €	125 €
CON MINUSVALÍA	72 €	72 €	72 €

Artículo 32.- Premio a la constancia.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, por una sola vez y como premio a la constancia, 15 días de salario base, más plus personal de antigüedad, y plus de convenio al cumplir quince años de servicio en la misma empresa.

Capítulo XI

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 33.- Prendas de trabajo.

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

La empresa facilitará a sus trabajadores las prendas que se mencionan, con la duración que se expresa:

- a) Chaquetillas o batas: Un año de duración.
- b) Gorros: Dos años de duración.
- c) Pantalón: Un año de duración.
- d) Mandiles: Seis meses de duración.
- e) Paños: Seis meses de duración.
- f) Cofias: Dos años de duración.
- g) Camisetas Seis meses de duración
- h) zapatillas Un año de duración

Dichas prendas serán facilitadas durante los dos primeros meses del año. En caso de deterioro producido a consecuencia del trabajo, se entregará otra prenda, previa devolución de la deteriorada.

Artículo 34.- Reconocimiento médico.

Todo el personal sujeto al presente Convenio, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, salvo la negativa expresa del trabajador a la realización del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la empresa.

Artículo 35.- Certificado de manipulador de alimentos.

El personal sujeto al presente Convenio, deberá de proveerse obligatoriamente el certificado de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

El tiempo empleado en la formación para la obtención de dicho certificado será computado como tiempo efectivo de trabajo.

También se estará a lo dispuesto en el RD 109/2010, 5 de febrero y demás disposiciones que se establezcan en el futuro.

Artículo 36.- Política preventiva.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. 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, deformación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención del Sector, 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 trimestre.

Artículo 37.- Principios de la acción preventiva.

1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación 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 las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

2. Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

1. Las condiciones de seguridad
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física)
3. Los contaminantes químicos y biológicos
4. La carga de trabajo física y mental y
5. La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

La Empresa estará obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

1. Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

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 relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

a) Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la Evaluación Inicial de Riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

b) La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La Evaluación Inicial de Riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Artículo 38.- Planificación de la prevención.

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para la empresa, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

2. La definición de Objetivos Generales y Específicos
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados
4. El plan de formación para el Sector
5. La asignación de medios materiales y humanos
6. La asignación de tareas
7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

- Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.

- En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

- La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

- Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

- Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Artículo 39.- Otras obligaciones del empresario.

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo: Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individuales:

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. (Ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores: Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, 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. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores: Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia: Los empresarios están obligados 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 estas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

5. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de Reconocimientos Médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

6. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a 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.

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones (además de notificación de los mismos).

7. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

- La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.

- La empresa Usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

- Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

- Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores: El empresario tiene el deber 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 (cuando estas incidan en las condiciones de seguridad y salud)

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 para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

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.

Artículo 40.- Derechos de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's

Artículo 41.- Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a observar y cumplir en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, en concreto, una vez hayan sido debidamente informados, la legislación vigente y normas relativas a la seguridad e higiene alimentaria establecidas por las autoridades para la manipulación y elaboración de alimentos y para el manejo de utensilios y maquinaria que se usen en la elaboración de los productos de alimentación. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

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.

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

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza 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 este.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

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

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

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

Artículo 42.- 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 laborales.

Su designación será facultad de los Representantes de los Trabajadores y caso de no existir éstos por mayoría de los trabajadores, con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores. (Ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500 tres, etc.)

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

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

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

Sus facultades son:

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

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

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

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

- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, 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.

2. 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.

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

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

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

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

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

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

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 43.- Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas en el presente Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

1) Faltas leves:

a) Dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada inferiores en su suma a 20 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave, dependiendo del perjuicio que se genere a la empresa.

b) Pequeños descuidos en la conservación del material que no conlleve perjuicio para la empresa.

c) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

d) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2) Faltas Graves:

a) 2 o más faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que se supere en su conjunto o en una de ellas más de 20 minutos de retraso.

b) Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán muy graves.

c) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral, entre ellas la utilización del teléfono móvil en horario de trabajo o el fumar dentro de las instalaciones de la Empresa (salvo fumar en el obrador que se considerara falta muy grave).

d) La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada implicando quebranto manifiesto en el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, será considerada como falta muy grave.

e) Negligencia o error grave en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo, cuando de estos se pueda derivar un perjuicio para la empresa.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la Empresa.

g) El incumplimiento voluntario o negligencia en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que se estuviese debidamente formado/a.

h) La reincidencia de estas faltas (c, d, e, f y g) en el plazo de 6 meses se considerará como falta muy grave.

i) El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado y/o implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa o para las instalaciones, será considerado como falta muy grave.

j) La reincidencia en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de 3 meses desde la notificación de la primera sanción.

k) No atender al público con el respeto, corrección y diligencia debidos.

3) Faltas Muy Graves:

a) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el maltrato a las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación con el trabajo de esta.

b) La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.

c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

d) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado previamente.

e) La apropiación indebida o consumo de productos de la empresa destinados a la basura, promoción, o que no se hayan vendido al finalizar la jornada (salvo autorización expresa).

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

g) Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada, tales como recetas, datos económicos, etc...

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, desconsideración a los/as coordinadores/as, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.

i) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de una incapacidad temporal.

j) Faltar notoriamente al respeto o consideración de palabra u obra a clientes, compañeros, superiores y/o familiares de éstos.

k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

l) 5 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

m) Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

n) Acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas, o mostrar dichos síntomas fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa. Tendrá la misma consideración la tenencia y/o consumo en el puesto de trabajo de sustancias estupefacientes, o cuando las conductas adquieran la condición de habitual y afecten de forma negativa al desempeño de su trabajo, así como, cuando constituyan un grave riesgo para la integridad de la persona trabajadora o de otras personas de la Empresa o ajenas a esta.

o) Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

q) Discriminar, tratar mal o faltar al respeto de palabra u obra por razón de orientación sexual a las personas trabajadoras LGTBI. Así como el acoso hacia estas personas.

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

Por faltas leves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante 1 día.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Por faltas muy graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días, así como despido.

La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones por faltas muy graves requerirán que la empresa con carácter previo a la toma de decisión ofrezca al trabajador/a la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él/ella, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

La facultad de elección, entre las sanciones previstas para cada grado es exclusiva del empresario.

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

Prescripción de las faltas: Se entiende por prescripción la pérdida de la acción, para reclamar el cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo o convenio colectivo, por la falta de su ejercicio durante un período de tiempo que se determina en el párrafo siguiente.

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

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

Impugnación: La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, serán siempre revisables por la jurisdicción competente.

El trabajador que no esté conforme con la sanción que se le hubiere impuesto, podrá impugnarla mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo que la legislación laboral establezca en cada momento.

Capítulo XIII

Igualdad de oportunidades.

Artículo 44.- Comisión de Igualdad de oportunidades.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo se acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la representación empresarial y la representación de los Sindicatos, contando además con la figura de los asesores necesarios de acuerdo con lo que se decida en el seno de dicha Comisión. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio y fijará un calendario de reuniones.

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo

Clasificación profesional

Formación

Promoción

Retribuciones

Distribución del tiempo de trabajo

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Entre las competencias de la Comisión de Igualdad también estará la de realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará tal como preceptúa el Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y conforme al RD 901/2020 del 13 de octubre que determina el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

A partir de 2020, las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. A partir de 2021, las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. Y a partir de 2022, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación entre ambas partes, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas del sector asumirán como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Conforme al artículo 4 del RDL 1026/2024, de 8 de octubre, para las empresas que conforme a dicho decreto les sea de aplicación, se establecen las siguientes medidas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI:

- 1- Las empresas pondrán especial atención en que en los centros de trabajo exista igualdad de trato y no discriminación para las personas LGTBI en cuanto

al acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, utilización del lenguaje, un entorno laboral que sea diverso, seguro e inclusivo, permisos y beneficios sociales y retribuciones.

2- Las empresas se comprometen a sensibilizar a la plantilla, tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso para erradicar el acoso contra las personas LGTBI, como en los procedimientos en caso de producirse.

3- No tolerar conductas discriminatorias o de acoso contra las personas LGTBI, aplicando, de ser necesario, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral.

4- Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos discriminatorios y de acoso contra las personas LGTBI.

5- Difundir los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

Capítulo XIV

Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 45.- Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como Órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria, por cuatro representantes de cada una de las partes de la Comisión Negociadora del presente Convenio, esto es, cuatro de la patronal y cuatro por los sindicatos.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio. En todo caso, y una vez citadas las partes en tiempo y forma, se habrán de reunir en un plazo no superior a quince días desde la fecha de la convocatoria.

Las partes podrán designar libremente a los asesores que estimen oportunos, según las materias a tratar, para intervenir con voz pero sin voto en las sesiones que celebre la citada Comisión.

En cualquier caso, son funciones de la Comisión Paritaria:

Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Interpretar el convenio.

Actuar en conciliaciones y arbitrajes en problemas colectivos, siempre que sea requerido para ello.

Elaborar las tablas de salarios para los años de vigencia del presente convenio colectivo en el momento establecido.

Recibir los informes preceptivos de la Comisión de Igualdad, emitiendo en su caso las valoraciones que se estimen.

Conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en este convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Resolver, en su caso, las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo de este Convenio, según lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

Cualquier otra función que pudiera establecerse.

Artículo 46.- Acuerdo extrajudicial de conflictos colectivos de la Región de Murcia

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA REGIÓN DE MURCIA vigente en cada momento con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Las empresas en las que concurra algunas de las causas de inaplicación previstas en el art. 82.3 del ET podrán acceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de conformidad con lo mencionado en el mencionado artículo.

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

Disposición adicional primera

Cláusula de acuerdos entre empresa y los representantes de los trabajadores: Para proporcionar herramientas suficientes para la adaptación empresarial a los requerimientos de la demanda y estas se adapten más fácilmente a su problemática concreta con la agilidad necesaria para enfrentar situaciones cambiantes, entendiéndose que se conseguirá de este modo, un mejor diagnóstico y resolución de las exigencias concretas de las empresas, respetando y cumpliendo con las normas laborales de obligado cumplimiento y, en todo caso, no estará permitido acordar condiciones que rebajen lo establecido en este convenio, que tendrán la consideración de mínimos aplicables a los trabajadores afectados por el mismo.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán negociar un convenio de empresa, teniendo prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior conforme a lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

Disposición adicional segunda

Conforme al artículo 85.1 se establecen las siguientes medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos:

Ante una alerta confirmada por las autoridades competentes por fenómenos meteorológicos adversos o catástrofe, las empresas adoptarán el sistema de teletrabajo allí dónde fuese posible y/o modificarán, en su caso, los horarios de entrada/salidas evitando posibles riesgos para las personas trabajadoras.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES**2025 (desde 01/04/2025)**

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA
PERSONAL TÉCNICOS	6,00%	6,00%	6,00%	1776	30,00%
Titulado/a Grado Superior	41,49 €	5,13 €	21.212,10 €	11,94 €	15,52 €
Encargado/a General	41,49 €	5,13 €	21.212,10 €	11,94 €	15,52 €
Jefe/a de Taller	40,68 €	5,03 €	20.798,05 €	11,71 €	15,22 €
Titulado/a grado Medio	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Auxiliar de laboratorio	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de Administración	40,68 €	5,03 €	20.798,05 €	11,71 €	15,22 €
Oficial de 1. ^a	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Oficial de 2. ^a	34,51 €	3,01 €	17.071,60 €	9,61 €	12,49 €
Auxiliar Administrativo	34,19 €	2,97 €	16.907,80 €	9,52 €	12,38 €
PERSONAL OBRADOR					
Maestro Obrero	40,68 €	5,03 €	20.798,05 €	11,71 €	15,22 €
Encargado/a Sección	40,68 €	5,03 €	20.798,05 €	11,71 €	15,22 €
Oficial de 1. ^a	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Oficial de 2. ^a	34,51 €	3,01 €	17.071,60 €	9,61 €	12,49 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL MERCANTIL					
Jefe/a de Ventas	40,68 €	5,03 €	20.798,05 €	11,71 €	15,22 €
Vendedor/a Auto Venta	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Viajante	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Encargado/a de tienda	35,51 €	3,09 €	17.563,00 €	9,89 €	12,86 €
Dependiente/a	34,19 €	2,97 €	16.907,80 €	9,52 €	12,38 €
Ayudante Dependiente/a	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO					
Encargado/a de Sección	40,68 €	5,03 €	20.798,05 €	11,71 €	15,22 €
Oficial de 1. ^a	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Oficial de 2. ^a	34,51 €	3,01 €	17.071,60 €	9,61 €	12,49 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL OFICIOS AUXILIARES					
Encargado/a de Sección	40,68 €	5,03 €	20.798,05 €	11,71 €	15,22 €
Oficial de 1. ^a	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Oficial de 2. ^a	34,51 €	3,01 €	17.071,60 €	9,61 €	12,49 €
Repartidor/a	34,51 €	3,01 €	17.071,60 €	9,61 €	12,49 €
Personal limpieza	34,19 €	2,97 €	16.907,80 €	9,52 €	12,38 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL SUBALTERNOS					
Almacenero/a	35,53 €	3,95 €	17.963,40 €	10,11 €	13,14 €
Conserje	34,51 €	3,01 €	17.071,60 €	9,61 €	12,49 €
Mozo/a de almacén	34,19 €	2,97 €	16.907,80 €	9,52 €	12,38 €



2026 (desde 01/01/2026)

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA
PERSONAL TÉCNICOS	2,00%	2,00%	2,00%	1776	30,00%
Titulado/a Grado Superior	42,32 €	5,24 €	21.639,80 €	12,18 €	15,83 €
Encargado/a General	42,32 €	5,24 €	21.639,80 €	12,18 €	15,83 €
Jefe/a de Taller	41,50 €	5,13 €	21.216,65 €	11,95 €	15,53 €
Titulado/a grado Medio	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Auxiliar de laboratorio	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de Administración	41,50 €	5,13 €	21.216,65 €	11,95 €	15,53 €
Oficial de 1. ^a	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Oficial de 2. ^a	35,21 €	3,06 €	17.412,85 €	9,80 €	12,74 €
Auxiliar Administrativo	34,88 €	3,03 €	17.249,05 €	9,71 €	12,62 €
PERSONAL OBRADOR					
Maestro Obrador	41,50 €	5,13 €	21.216,65 €	11,95 €	15,53 €
Encargado/a Sección	41,50 €	5,13 €	21.216,65 €	11,95 €	15,53 €
Oficial de 1. ^a	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Oficial de 2. ^a	35,21 €	3,06 €	17.412,85 €	9,80 €	12,74 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL MERCANTIL					
Jefe/a de Ventas	41,50 €	5,13 €	21.216,65 €	11,95 €	15,53 €
Vendedor/a Auto Venta	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Viajante	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Encargado/a de tienda	36,23 €	3,15 €	17.917,90 €	10,09 €	13,12 €
Dependiente/a	34,88 €	3,03 €	17.249,05 €	9,71 €	12,62 €
Ayudante Dependiente/a	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO					
Encargado/a de Sección	41,50 €	5,13 €	21.216,65 €	11,95 €	15,53 €
Oficial de 1. ^a	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Oficial de 2. ^a	35,21 €	3,06 €	17.412,85 €	9,80 €	12,74 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL OFICIOS AUXILIARES					
Encargado/a de Sección	41,50 €	5,13 €	21.216,65 €	11,95 €	15,53 €
Oficial de 1. ^a	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Oficial de 2. ^a	35,21 €	3,06 €	17.412,85 €	9,80 €	12,74 €
Repartidor/a	35,21 €	3,06 €	17.412,85 €	9,80 €	12,74 €
Personal limpieza	34,88 €	3,03 €	17.249,05 €	9,71 €	12,62 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL SUBALTERNOS					
Almacenero/a	36,24 €	4,03 €	18.322,85 €	10,32 €	13,41 €
Conserje	35,21 €	3,06 €	17.412,85 €	9,80 €	12,74 €
Mozo/a de almacén	34,88 €	3,03 €	17.249,05 €	9,71 €	12,62 €

2027 (desde 01/01/2027)

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA
PERSONAL TÉCNICOS	2,00%	2,00%	2,00%	1776	30,00%
Titulado/a Grado Superior	43,18 €	5,34 €	22.076,60 €	12,43 €	16,16 €
Encargado/a General	43,18 €	5,34 €	22.076,60 €	12,43 €	16,16 €
Jefe/a de Taller	42,34 €	5,23 €	21.644,35 €	12,19 €	15,85 €
Titulado/a grado Medio	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Auxiliar de laboratorio	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de Administración	42,34 €	5,23 €	21.644,35 €	12,19 €	15,85 €
Oficial de 1. ^a	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Oficial de 2. ^a	35,92 €	3,12 €	17.763,20 €	10,00 €	13,00 €
Auxiliar Administrativo	35,58 €	3,09 €	17.594,85 €	9,90 €	12,88 €
PERSONAL OBRADOR					
Maestro Obrador	42,34 €	5,23 €	21.644,35 €	12,19 €	15,85 €
Encargado/a Sección	42,34 €	5,23 €	21.644,35 €	12,19 €	15,85 €
Oficial de 1. ^a	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Oficial de 2. ^a	35,92 €	3,12 €	17.763,20 €	10,00 €	13,00 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL MERCANTIL					
Jefe/a de Ventas	42,34 €	5,23 €	21.644,35 €	12,19 €	15,85 €
Vendedor/a Auto Venta	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Viajante	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Encargado/a de tienda	36,96 €	3,53 €	18.277,35 €	10,29 €	13,37 €
Dependiente/a	35,16 €	3,21 €	17.590,58 €	9,90 €	12,88 €
Ayudante Dependiente/a	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO					
Encargado/a de Sección	42,34 €	5,23 €	21.644,35 €	12,19 €	15,85 €
Oficial de 1. ^a	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Oficial de 2. ^a	35,92 €	3,12 €	17.763,20 €	10,00 €	13,00 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL OFICIOS AUXILIARES					
Encargado/a de Sección	42,34 €	5,23 €	21.644,35 €	12,19 €	15,85 €
Oficial de 1. ^a	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Oficial de 2. ^a	35,92 €	3,12 €	17.763,20 €	10,00 €	13,00 €
Repartidor/a	35,92 €	3,12 €	17.763,20 €	10,00 €	13,00 €
Personal limpieza	35,58 €	3,09 €	17.594,85 €	9,90 €	12,88 €
Ayudante	33,52 €	2,92 €	16.580,20 €	9,33 €	12,13 €
PERSONAL SUBALTERNOS					
Almacenero/a	36,97 €	4,11 €	18.691,40 €	10,52 €	13,68 €
Conserje	35,92 €	3,12 €	17.763,20 €	10,00 €	13,00 €
Mozo/a de almacén	35,58 €	3,09 €	17.594,85 €	9,90 €	12,88 €