

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

1519 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Fabricantes y Preparados Alimenticios, Dietéticos, de Belleza Natural y Ecológica de la Región de Murcia.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado 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 30/01/0265/2025; denominado Fabricantes y Preparados Alimenticios, Dietéticos, de Belleza Natural y Ecológica de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30104075012022; ámbito Sector; suscrito con fecha 12/12/2025 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, 11 de marzo de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Convenio colectivo de Fabricantes y Preparados Alimenticios,
Dietéticos, de Belleza Natural y Ecológica de la Región de Murcia**

Contenido

Capítulo 1. Disposiciones generales

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito territorial
- Artículo 4. Entrada en vigor, duración y prórroga
- Artículo 5. Negociación de un nuevo convenio colectivo
- Artículo 6. Comisión negociadora
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Condiciones mas beneficiosas
- Artículo 9. Período de prueba
- Artículo 10. Baja voluntaria y finiquitos

Capítulo 2. Condiciones económicas

- Artículo 11. Conceptos retributivos
- Artículo 12. Salarios del periodo de vigencia. Incremento salarial
- Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 14. Pluses especiales
- Artículo 15. Horas extraordinarias
- Artículo 16. Complemento por incapacidad temporal

Capítulo 3. Jornadas, vacaciones y licencias

- Artículo 17. Jornada de trabajo
- Artículo 18. Distribución irregular de la jornada
- Artículo 19. Teletrabajo
- Artículo 20. Vacaciones
- Artículo 21. Licencias, permisos y excedencias

Capítulo 4. Del personal

- Artículo 22. Clasificación profesional
- Artículo 23. Polivalencia funcional
- Artículo 24. Áreas funcionales, grupos profesionales y niveles

Capítulo 5. Régimen disciplinario

- Artículo 25. Criterios generales
- Artículo 26. Faltas leves
- Artículo 27. Faltas graves
- Artículo 28. Faltas muy graves
- Artículo 29. Sanciones
- Artículo 30. Prescripción
- Artículo 31. Procedimiento sancionador

Capítulo 6. Políticas de igualdad

- Artículo 32. Marco regulador de las relaciones de igualdad
- Artículo 33. Planes de igualdad

Capítulo 7. Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Prevención de riesgos laborales

Artículo 35. Vigilancia de la salud

Artículo 36. Protección de la maternidad

Artículo 37. Prendas de trabajo

Artículo 38. Condiciones ambientales de trabajo

Capítulo 8. Acción sindical

Artículo 39. Derechos sindicales

Artículo 40. Delegados sindicales

Artículo 41. Comisión paritaria de interpretación y arbitraje

Capítulo 9. Mejora de las prestaciones sociales

Artículo 42. Seguro de accidentes colectivo

Artículo 43. Bolsa de estudios

Artículo 44. Compras en la empresa

Disposición adicional primera. Garantía personal**Disposición adicional segunda****Capítulo 1. Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras que dediquen sus actividades a la fabricación de preparados alimenticios, productos dietéticos, de belleza natural y ecológica, así como productos precocinados. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a AFEPABEMUR, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidas en este Artículo.

Quedan incluidas también las empresas de carácter o actividades mixtas múltiples afectadas por este Convenio, siempre que su principal actividad sea la fabricación de preparados alimenticios y productos dietéticos.

El Convenio afectará, asimismo, a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 2. Ámbito personal

Afecta este convenio a la totalidad del personal de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional, así como al que en lo sucesivo forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas. Quedan exceptuadas del ámbito de este Convenio las personas vinculadas a las empresas por las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de las empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación y ubicadas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4. Entrada en vigor, duración y prórroga

El presente convenio entrará en vigor desde el 1 de enero del 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

El Convenio colectivo mantendrá su vigencia durante las negociaciones para la renovación del mismo, en los términos del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores.

El Convenio colectivo quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia expresa de alguna de las partes.

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse ante la otra parte (representación social o empresarial, dependiendo de quien realice la denuncia) con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes antes de que finalice su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, esta denuncia deberá comunicarse también a la Autoridad Laboral, a efectos de su inscripción en el Registro.

En materia de promoción de la negociación y el acto de denuncia, respetando los plazos establecidos en el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 5. Negociación de un nuevo convenio colectivo

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de negociación del nuevo Convenio colectivo, se procederá a constituir la Comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Artículo 6. Comisión negociadora

La Comisión Negociadora del presente convenio está compuesta por los siguientes miembros: por la parte empresarial, Asociación de Fabricantes de Preparados Alimenticios, Dietéticos, de Belleza Natural y Ecológica de Murcia (AFEPABEMUR), única asociación empresarial legitimada para la negociación,

y por la parte social: Sindicato Respuesta a los Derechos Sociales (REDES), Comisiones Obreras (CC.OO.), que representan el 100% de los trabajadores del sector. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y poseen la debida representación.

Por su parte, Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), actúa en su condición de sindicato más representativo a nivel regional y nacional.

Artículo 7. Absorción y compensación

El contenido del presente convenio constituye un todo unitario, global e indivisible y, su conjunto, absorbe y compensa la totalidad de las condiciones laborales (tanto las de naturaleza económica como las derivadas de la organización, promoción, etc.).

Artículo 8. Condiciones mas beneficiosas

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las empresas que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables.

Artículo 9. Período de prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación, salvo que en contrato se establezca un período inferior.

1. Seis meses para el personal de los grupos 4, 5, 6 y 7.
2. Dos meses para el personal de los grupos 1,2, 3.

Las empresas manifestarán a las personas trabajadoras de manera individualizada en su contrato de trabajo el alcance y contenido del periodo de prueba. Dicho contenido habrá de ser puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores, pudiendo estos llevar a cabo observaciones al mismo.

El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión se comunicará por escrito.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona contratada, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

Artículo 10. Baja voluntaria y finiquito.

El personal que desee causar baja voluntaria en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- Personal de los grupos 4, 5, 6 y 7: Un mes.
- Resto del personal: 15 días

Todos los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, se harán en impresos distintos a las hojas de salarios, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que correspondan.

El trabajador afectado, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de los trabajadores en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 2. Condiciones económicas

Artículo 11. Conceptos retributivos

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del Convenio. Se determina en el Anexo I.
- b) Pluses Especiales
- c) Pluses propios de cada empresa.

En cada centro de trabajo, las empresas y sus trabajadores podrán disponer de otros complementos salariales, así como mantener los actualmente existentes.

Artículo 12. Salarios del periodo de vigencia. Incremento salarial

Los incrementos salariales pactados durante la vigencia del presente convenio colectivo se practicarán exclusivamente sobre el salario base de cada grupo establecido en las tablas salariales del Anexo I de este convenio colectivo, los cuales no serán de aplicación para los antiguos grupos siete y ocho del convenio colectivo.

- 2025: Se acuerda la absorción y compensación de complemento a bruto y plus centros, y posterior incremento del 2% sobre el salario base.

Todo lo anterior sin perjuicio de que puedan aplicar la absorción/compensación de la subida del 2% aquellas empresas que tengan en su estructura salarial complementos/mejoras voluntarias, por encima de los mínimos de convenio, con la naturaleza pactada con sus respectivos representantes de los trabajadores, o con los trabajadores individualmente, como absorbibles/compensables. Ejemplos: complementos absorbible/compensables, o mejoras voluntarias absorbibles/compensables.

- 2026: Incremento tomando como referencia IPC real acumulado del año anterior, con un mínimo garantizado de 2,65% y un máximo de 3,50%

- 2027: Incremento tomando como referencia IPC real acumulado del año anterior, con un mínimo garantizado de 2,65% y un máximo de 3,50%.

En caso de que los futuros incrementos del SMI queden por encima de los salarios correspondientes a los grupos con salarios más bajos del convenio colectivo, la comisión negociadora del presente convenio se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos partes, para negociar una renovación de las tablas salariales que pudiera corresponder.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una en verano y otra en Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base debiéndose hacer efectivas antes del 31 de julio y del 21 de diciembre, respectivamente, pudiendo prorratearse las mismas durante los 12 meses del año natural en curso.

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

Artículo 14. Pluses especiales**PLUS NOCTURNIDAD**

Se abonará plus nocturnidad cuando procediera, cuya cuantía será del veinticinco por ciento del salario base, pactado en el presente convenio.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

PLUS DE DISPONIBILIDAD

Aquellos trabajadores, y/o categorías que hayan de mantener una especial disponibilidad para la empresa, vinculados a tareas especiales y fuera de su regulación de jornada habitual, dispondrán de un plus que habrá de estar regulado en cada empresa fruto de la negociación y acuerdo entre las partes legitimadas.

Se fija como mínimo plus de disponibilidad 6 € por la disponibilidad y en caso de reclutamiento 30 € para el turno.

PLUS DE CENTROS

En aquellas empresas que estén abonando a sus trabajadores condiciones más beneficiosas, las cuales no figuren como concepto retributivo en el presente convenio colectivo, las abonarán con el presente plus.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo se pueden realizar para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley que estuviera vigente en su momento, así como las de fuerza mayor, es decir las que se derivan de la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

De acuerdo con el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que como máximo se podrán realizar 80 horas extraordinarias durante el año, sin que se tengan en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las horas que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes (fuerza mayor), ni las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1,45 de la hora base ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo. Dicho descanso compensatorio será equivalente, en tiempo, al valor económico de cada hora extra realizada, es decir, si la empresa opta por compensar la hora extra con descanso, cada hora extra realizada se compensará con 1 hora y 27 minutos de descanso.

Artículo 16. Complemento por incapacidad temporal

En caso de accidente laboral el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la Empresa y por el tiempo que dure dicha situación de incapacidad temporal, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

Contingencias Comunes: La empresa complementará hasta llegar al 100% del salario del trabajador, únicamente en situaciones de intervención quirúrgica con pernocta hospitalaria, incluyendo el reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, Este complemento se aplicará hasta un máximo de los 5 primeros días de la IT.

Capítulo 3. Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con los descansos reglamentarios, con el siguiente orden para el resto de años de vigencia del convenio:

- 2025: 1805 horas en cómputo anual.
- 2026: 1785 horas en cómputo anual.
- 2027: 1775 horas en cómputo anual.

La distribución de la jornada diaria y semanal se corresponderá con la que actualmente se venga llevando a cabo en las empresas vinculadas, salvo pacto distinto acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La jornada para personal de oficina podrá ser intensiva o partida; para personal de producción además de intensiva o partida podrá ser a turnos en la forma y condiciones que se establezcan entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

La retribución establecida para los trabajos en domingos y festivos, no será de aplicación para aquellos/as trabajadores/as que sean contratados expresamente para trabajar en esos días.

La Empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, podrá modificar y escalonar la hora del inicio y de terminación de la jornada de trabajo de las diferentes plantas, en función de las necesidades de producción.

Para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos de la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con el empresario, en su caso, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET.

El tiempo de descanso del bocadillo, que será de 15 minutos, será considerado tiempo efectivo de trabajo computándose a todos los efectos como jornada anual.

CALENDARIO LABORAL

Las empresas, antes del 31 de enero de cada año natural, negociarán y pactarán con los representantes de los trabajadores el calendario laboral correspondiente al año natural de afección. En dicho calendario deberán constar, de forma detallada, los días de trabajo efectivo, el tipo de jornada aplicable, los festivos, los puentes y el período de vacaciones.

Podrá establecerse una distribución irregular de la jornada de acuerdo con el artículo 18 del presente convenio que permitirá superar las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

Artículo 18. Distribución irregular de la jornada

Para adecuarse a las exigencias del mercado y organizativas, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán de un porcentaje de un 15% de la jornada anual, a ser distribuido por la empresa cuando surjan esas circunstancias y de forma flexible a lo largo del año, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima anual, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley.

Las horas de flexibilidad de la jornada, se acumularán a las horas ordinarias de esos meses, teniendo todo el valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

El exceso de jornada acumulada por aplicación de la distribución irregular se detraerá de su jornada de trabajo a lo largo del año, de forma que al término del año la jornada efectiva será la máxima anual de trabajo del presente Convenio.

La Empresa preavisará al menos con 5 días de antelación la realización de las horas flexibles en el periodo que corresponda.

Artículo 19. Teletrabajo

Se estará a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 20. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborales. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, según lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con el calendario laboral.

Si por circunstancias de la producción fuera necesario trabajar en el periodo establecido para las vacaciones, la empresa deberá preavisar con dos meses de antelación.

Artículo 21. Licencias, permisos, excedencias

A) LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, y por una sola vez.

Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente y que acrediten que la unión está vigente disfrutarán de las mismas licencias previstas en favor de los cónyuges. La "Licencia por Matrimonio" sólo podrá concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja en el citado registro sea el fallecimiento de la pareja. Los trabajadores que hayan disfrutado de la "Licencia de Matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

- Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 400 km sumados entre ida y vuelta, el plazo se ampliará en 1 día adicional.

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 Km. de la de origen.

- La persona trabajadora tendrá derecho, por tiempo necesario, para acudir a consultas de Médico Especialista de la Seguridad Social.

- 15 horas al año compartidas para trabajador y parientes de 1er grado de consanguinidad o afinidad para acudir y acompañar a consultas de Atención Primaria de la Seguridad Social, así como Médico Especialista de la Seguridad Social.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Conforme a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Finalmente, serán de aplicación a todos las personas trabajadoras del sector las licencias y permisos retribuidos que, aun no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia

B) LICENCIAS ESPECIALES RECUPERABLES

Se concede a todo el personal afectado por el Convenio Colectivo, 1 días de asuntos propios no recuperable, y 1 día recuperable.

El acceso a estos días de asuntos propios estará condicionado a un periodo de permanencia en la empresa mínimo de 6 meses, y para su solicitud deberá siempre mediar un preaviso, como mínimo, de 8 días hábiles, pudiendo la empresa denegarlo en caso de incumplimiento de estos requisitos formales.

El disfrute de esta licencia, estará siempre condicionada a la aceptación por el responsable de departamento o superior jerárquico en base a causas organizativas o de producción.

A los efectos indicados en el presente artículo, el día de licencia recuperable habrá de adecuarse, en todo caso, a la jornada anual.

C) EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS Y FORZOSAS

Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores y trabajadoras que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en las empresas. Este derecho sólo podrá ejercitarse nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en las empresas.

La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de las empresas.

Al reingresar al trabajo, tras la finalización de la excedencia, el trabajador o trabajadora habrá, en su caso, de llevarse a cabo la vigilancia de la salud oportuna, conforme con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de 4 años.

Excedencias forzosas: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará en el mes siguiente al cese previa solicitud del trabajador.

D) PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Las empresas, en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, podrán conceder permisos que permitan a sus trabajadores la adquisición de un mayor nivel de formación, de cualificación y de competencia profesional y que lleven asociada una titulación oficial. Los trabajadores a los que les sea concedido tal permiso, podrán solicitar la financiación del mismo con cargo al FUNDAE.

Capítulo 4. Del personal

Artículo 22. Clasificación profesional

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, ni de todos los niveles relacionados, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo

existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 23. Polivalencia funcional

Los trabajadores de las Empresas, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el mismo grupo profesional, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho 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.

En el caso de realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso y le será reconocido, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial, de haberla, correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 24. Áreas funcionales, grupos profesionales y niveles

LAS ÁREAS FUNCIONALES

Se definen como el espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. Dicha naturaleza viene determinada por:

- La especialización de la función asumida por los puestos de la estructura como expresión del ámbito en que desarrollan sus actividades.
- El carácter de los puestos y del tipo de actividades que desarrollan.

Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo directamente ligados al proceso productivo o a funciones de carga y descarga de materiales.

- Mantenimiento: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte técnico al proceso productivo, como mantenimiento de las instalaciones y maquinaria.

- Técnicos: agrupa a todos los puestos de trabajo, tanto de operarios como de personal técnico, que prestan soporte al proceso productivo, bien como control de la calidad, bien como automatización del control sobre el proceso de producción, o como experimentación y diseño de mejoras sobre el mismo.

- Administración: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte administrativo al proceso de gestión, logística o distribución y dirección de la Empresa.

LOS GRUPOS PROFESIONALES

El personal se agrupa en ocho grupos profesionales. La pertenencia a cada uno de los mencionados Grupos Profesionales viene determinada principalmente por los índices que a continuación se enumeran y sus factores, entre otros:

1. Aptitudes:

a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

- El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

- El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

- En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

- En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

- Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

- Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

Dichos factores se refieren al puesto de trabajo, no a la persona/personas que lo ocupan

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de un grupo, interactuando para conseguir un objetivo común, con otras personas pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2. Titulación oficial reglada.

3. El contenido general de la prestación que hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por las personas empleadas en las empresas afectadas por el presente Convenio

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

Grupo Profesional 1:

Definición: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Grupo I, Nivel 12. El personal incluido en este nivel se responsabiliza, bajo estrecha supervisión, de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización comporten ciertos conocimientos básicos para su correcta utilización.

Grupo Profesional 2:

Definición: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, utilización de equipos telemáticos, maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones con un bajo grado de dificultad y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación mínima: La formación es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Grupo II, Nivel 11. El personal incluido en este nivel realiza tareas sencillas, estando sujeto a instrucciones muy detalladas, y cuya ejecución requiere fundamentalmente conocimientos profesionales y la utilización de maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.

Grupo II, Nivel 10. Las personas incluidas en este nivel realizan tareas básicas, estando sujetos a instrucciones precisas y supervisión inmediata, y cuya ejecución requiere fundamentalmente de conocimientos profesionales o la utilización de equipos telemáticos, maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones con un bajo grado de dificultad, así como aquel personal cuyas tareas sean las de prestar servicios con empleo de algún tipo de vehículo que requieran una adecuada destreza técnica.

Grupo Profesional 3:

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación mínima: Formación equivalente a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio, completados con experiencia profesional o bien Ciclo Formativo de Grado Superior.

Grupo III, Nivel 9. Las personas incluidas en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de escasa complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones con alto grado de definición, y bajo la supervisión inmediata de personal superior. La solución a los problemas está prefijada a partir de modelos y precedentes identificados. La competencia técnica requerida permite una rápida detección de anomalías.

Grupo III, Nivel 8. Las personas incluidas en este nivel se responsabilizan de ejecutar procesos no complejos ayudados de otras personas a las que coordina. Las tareas suelen requerir cierto grado de autonomía e iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las funciones que desempeña y de otras personas trabajadoras. Requieren adecuados conocimientos profesionales

Grupo Profesional 4:

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completados con experiencia profesional o bien Ciclo Formativo de Grado Superior completado con experiencia profesional.

Grupo IV, Nivel 7. El personal incluido en este nivel se responsabiliza de ejecutar un proceso de trabajo de alguna complejidad o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones, y bajo la supervisión próxima de un superior. En la realización del trabajo existen precedentes identificados que facilitan la determinación de las soluciones

Grupo IV, Nivel 6. Las personas incluidas en este nivel se responsabilizan del desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos complejos, y recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo es posible que no existan precedentes identificados que facilitan la determinación de las soluciones. Requiere amplios conocimientos profesionales.

Grupo profesional 5:

Definición: Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades y recursos que se ejercen en uno o varios sectores de la Empresa. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o, con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función de su función completado con experiencia profesional o, con un título universitario.

Grupo V, Nivel 5. El personal incluido en este nivel se responsabiliza del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas así como la interacción con otras unidades.

Grupo V, Nivel 4. El personal incluido en este nivel se responsabiliza del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas así como la interacción con otras unidades. El cometido de sus funciones requiere la supervisión de un pequeño grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Grupo Profesional 6:

Definición: Puestos cuyas funciones consisten en asumir la responsabilidad de personas y recursos, así como los resultados de su sección. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Es recomendable disponer de conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado, completada con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Grupo VI, Nivel 3. El personal incluido en este nivel se responsabiliza del pleno desarrollo de los procesos de su sección/dpto, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas así como la interacción con otras unidades. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión del grupo de colaboradores de la sección de niveles inferiores.

Grupo Profesional 7:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes.

Formación: Es recomendable disponer de titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

Grupo VII, Nivel 2. Las personas incluidas en este nivel se responsabilizan de la gestión de una unidad de negocio dotada de un volumen pequeño de recursos o de organizar y controlar un proceso de trabajo de la máxima complejidad, o bien desarrollar una actividad funcional especializada, para lo cual cuentan con amplia autonomía, y reciben supervisión sobre los planes de acción o resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar, habitualmente, situaciones

diversas que requieren el trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección de personas correspondientes a los Grupos inferiores. El ámbito de gestión del puesto y la competencia técnica requerida determinan que puedan asumir una cierta responsabilidad económica.

Grupo VII, Nivel 1. El personal incluido en este nivel, se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad y dotada de un volumen medio de recursos. Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, y recibiendo supervisión respecto al grado de consecución de los objetivos y planes acordados. La realización de su trabajo supone afrontar, frecuentemente, una diversidad de situaciones, y requiere tanto la dirección de las personas de su unidad, como el trabajo en equipo con otras unidades. Asumen una responsabilidad económica considerable como consecuencia de su ámbito de gestión.

Grupo Profesional 8:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de especialización que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o unidad de trabajo encomendado. Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Estos puestos de trabajo conllevan adicionalmente un alto grado de confianza por parte de la empresa.

Formación: Es recomendable disponer de titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

Capítulo 5. Régimen disciplinario

Artículo 25. Criterios generales

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, por los Protocolos de aplicación en la Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 26. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo e inicio de la jornada hasta tres veces en un mes cuando exceda de quince minutos, sin la debida justificación.

2. Faltar un día al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono del servicio sin causa fundada y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material por no seguir las instrucciones y/o protocolos establecidos.

6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa y/o a las, normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

9. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio que perturben el buen ambiente entre el resto de compañeros/as, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, así como dispositivos móviles, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa y siempre que exceda de los límites de la normativa vigente en cada momento en esta materia.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios expresamente designados como zonas permitidas.

13. El incumplimiento en la cumplimentación del registro diario de jornada, tanto en la entrada como a la salida de la empresa durante más de dos días en un periodo de treinta días.

14. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

15. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

16. La negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando afecten a la buena marcha del servicio.

Artículo 27. Faltas graves

1. El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo e inicio de la jornada en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a 30 minutos, sin la debida justificación.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en las circunstancias personales/familiares del trabajador que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la Empresa o que pudieran tener repercusiones económicas para la misma. La falta intencionada buscando obtener un beneficio económico personal, será considerada como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

5. La desobediencia a las órdenes de trabajo emitidas por un superior jerárquico en el ejercicio de sus funciones habituales.

6. Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

8. La imprudencia, incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, procedimientos o instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales, en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear útiles y herramientas de la empresa para usos propios cuando ocurra fuera de la jornada de trabajo. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

10. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

11. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La imprudencia, incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, procedimientos o instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales, en el, desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada, como "muy grave".

14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 6 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas.

15. El incumplimiento en la cumplimentación del registro diario de jornada, tanto en la entrada como a la salida de la empresa durante más de cinco días en un periodo de treinta días.

16. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

17. Las faltas de respeto y consideración graves a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

18. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

19. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

20. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

21. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

22. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

23. El uso indebido de la "tarifa de empleado", entendiéndose el uso indebido como la utilización para revender o hacer competencia a pequeños distribuidores.

24. El incumplimiento de las normas de integridad de la Empresa, vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

Artículo 28. Faltas muy graves

1. Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo e inicio de la jornada cometidos en un periodo de seis meses o de 20 durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente que implique la falta de asistencia al trabajo y fraude tanto a la empresa como a la Seguridad Social.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a la Empresa o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo y/o en el buen clima laboral entre los compañeros de trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada, entre otros, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, sobre sus empleados etc., especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado.

En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, secretos industriales, etc., voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aun siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

La representación de los trabajadores, como concedores de datos especialmente sensibles de la empresa, mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (apdos. 1 a 5 del art. 64 ET), sobre las expuestas anteriormente y sobre todas aquéllas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

10. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, como consecuencia de la relación laboral. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

14. Originar frecuentes riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

17. El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

18. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

19. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, que de ella derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo, así como peligro de avería de las instalaciones.

20. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

21. La utilización fraudulenta de la "tarifa de empleado", incluyendo que un tercero distinto del trabajador o de su unidad familiar disfrute de ella, así como utilizar o falsear documentación con el fin de obtener este beneficio.

22. El incumplimiento en la cumplimentación del registro diario de jornada, tanto en la entrada como a la salida de la empresa durante más de diez días en un periodo de treinta días.

23. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

Artículo 29. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito

b) Por faltas graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, despido.

Artículo 30. Prescripción

De conformidad con el artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar

Artículo 31. Procedimiento sancionador

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas establecida en el presente convenio colectivo.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Capítulo 6. Políticas de igualdad

Artículo 32. Marco regulador de las relaciones de igualdad

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio y las Empresas afectadas por su ámbito funcional entienden que la igualdad de trato y oportunidades, con independencia del sexo, edad, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, origen étnico, estado físico o mental o cualquier otra circunstancia personal o social, debe regir el sistema de relaciones laborales de los centros de trabajo y por tanto ha de ser una prioridad en la negociación.

Por ello se acuerdan los siguientes objetivos generales en los que se pondrá una especial atención a su cumplimiento:

- Acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral libre de acoso sexual

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

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

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

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

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

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

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

Artículo 33. Planes de Igualdad

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas del sector de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con referencia en cuanto a alcance y contenido a las establecidas en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán 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.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la participación en la elaboración de los planes de igualdad y en el seguimiento de estos.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva sectorial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo sectorial como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo. Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen 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.

2. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán

formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGBTI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGBTI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

6. Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBI fóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que habrá de cumplir con el contenido mínimo recogido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, o norma que lo sustituya en un futuro.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.

DESCONEXIÓN DIGITAL

Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.

Capítulo 7. Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Prevención de riesgos laborales

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

Artículo 35. Vigilancia de la salud

De acuerdo con el artículo 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la

Seguridad Social, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

Solamente podrán ser sometidos a un examen médico prelaboral aquellos trabajadores que opten a puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

Asimismo, se reconoce expresamente la obligación empresarial de la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Protección de la maternidad

Durante el periodo de gestación o parto reciente, la mujer trabajadora tendrá derecho a a requerimiento del Servicio de Prevención, a cambiar el puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y por ello persista el peligro para la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo lactante.

Este cambio de puesto o función se efectuará de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto estos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

Artículo 37. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a los trabajadores de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre y cuando así lo establezca la evaluación de riesgos.

Para las nuevas contrataciones de trabajadores y a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado en los puestos de trabajo que lo requieran dos uniformes completos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

Las prendas de trabajo del personal, que recibe dos al año, se entenderán con una duración mínima de seis meses cada una.

No obstante, lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, dos uniformes de trabajo o prenda similar cuando la actividad o el puesto así lo requiera.

En el caso de actividades en las que se produzca un mayor desgaste en las prendas de trabajo se recomienda que se faciliten el número de prendas que sean necesarias.

En aquellos puestos de trabajo que requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores están obligados a devolverlas, así como los equipos de protección individual en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró.

Artículo 38. Condiciones ambientales de trabajo

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Las empresas, en la medida de lo posible, procurarán que las condiciones de los lugares de trabajo no deban constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

En caso de que la Evaluación de Riesgos determine riesgo de estrés térmico, y de acuerdo con establecido en la legislación vigente, la empresa tomará las medidas organizativas oportunas y en su caso estudiará, entre otras, la posibilidad de establecer la jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

Capítulo 8. Acción sindical

Artículo 39. Derechos sindicales

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

La Representación Legal de los Trabajadores es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores en las Empresa.

Tendrá, además de las competencias legalmente reconocidas y recogidas en la legislación vigente, las siguientes:

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

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

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

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

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

Ningún RLT podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como RLT. Si el despido o sanción correspondiera a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el resto de la RLT.

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

Dispondrán de un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera.

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrá destinarlas a la asistencia a cursos de formación, siempre que estén relacionados con la obtención de una mayor cualificación para el puesto de trabajo que desempeñan. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito, ni aquellas reuniones en las que participe el Comité de Empresa que sean a instancias de la empresa.

Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa y los delegados sindicales de un mismo sindicato, previa solicitud expresa y por escrito del sindicato y acuerdo por escrito con la empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente.

Artículo 40. Delegados sindicales

Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando posean los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquéllas, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical a quien represente. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.º- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.º- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios, con voz y sin voto siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.º- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar el sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

4.º- Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera las horas de trabajo.

5.º- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

6.º- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto, al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa vigente.

7.º- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

8.º- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias

Artículo 41. Comisión Paritaria de interpretación y arbitraje

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará de 6 vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose tres por los empresarios y otros tres por la parte social que le corresponderán a REDES y CC.OO

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o el Juzgado de lo Social que corresponda.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

También deberá reunirse en el plazo máximo de 20 días a contar desde el día siguiente al que se registre la petición por alguna de las partes.

El domicilio fijado para la Comisión Paritaria será el siguiente: Avenida de la Justicia, 6, Edificio San Raimundo de Peñafort, 2.º B, 30011, Murcia.

Artículo 41 bis. Inaplicación de condiciones laborales

Se aplicará lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, se analizarán en la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, la cuestión se debatirá en la OMAL (Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral) de la Región de Murcia, según lo establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021).

Capítulo 9. Mejora de las prestaciones sociales

Artículo 42. Seguro de accidentes colectivo

Con primas a su cargo, las empresas concertarán un seguro de Accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, el cual surtirá efectos el día de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, en las siguientes condiciones:

- Incapacidad Permanente Total por accidente LABORAL: 25.000 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente LABORAL: 50.000 euros
- Fallecimiento por accidente LABORAL: 50.000 euros.

Artículo 43. Bolsa de estudios

Con el fin de colaborar en los gastos de estudio propios como de hijos, las empresas abonarán a sus trabajadores en el mes de octubre las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

- 118,56 €, a trabajadores que acrediten la realización de estudios o enseñanzas relacionadas con el puesto de trabajo, para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia

- 90 € cada año y por cada hijo en edad comprendida de 0 a 18 años, a trabajadores que acrediten la certificación de matrícula de guardería, estudios de educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional o universitaria. A los efectos de esta bolsa de estudios de 90 euros, la misma se abonará con efecto retroactivo a 1 de enero de 2025.

Para devengar esta bolsa, deberá estar acreditado el hecho causante el 1 de octubre de cada año.

Artículo 44. Compras en la empresa

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, gozarán de los productos de la empresa al precio PVD (PREVIO VENTA AL DISTRIBUIDOR), con un máximo de 130 euros al mes, con un límite anual por trabajador de 1.100 euros.

Disposición adicional primera. Garantía personal

A todos los trabajadores bajo el ámbito personal de este convenio, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda. Plazo de abono atrasos año 2025

Las partes acuerdan que las empresas abonarán la regularización de los atrasos de 2025 a los trabajadores en la nómina de enero de 2026.

Anexo I**Tablas Salariales**

Las presentes tablas salariales sobre las que se aplicarán los incrementos salariales, son tablas nuevas, que reflejan los importes de SALARIO BASE mínimo para cada grupo, estableciendo la primera columna el salario actual, la segunda columna el salario actualizado post compensación y absorción y la tercera columna el salario actualizado post compensación y absorción más el incremento del 2%.

La tercera columna será sobre la que se aplicarán los incrementos salariales que correspondan para los años 2026 y 2027.

			Tablas actuales (nov-2025)	Propuesta tablas 2025	Propuesta post- subida 2%
GRUPOS PROFESIONALES	Grupo	NIVEL	2025 (€)	2025 (€)	2025 (€) definitivo
GRUPO 1: EDUC. SECUND.	1	12	16,576	16,700	17,034
GRUPO 2: SECUNDARIA/FP GM	2	11	16,576	16,900	17,238
	2	10	16,576	17,200	17,544
GRUPO 3: BACHILLER/ FP GM -	3	9	16,576	17,500	17,850
	3	8	16,843	18,000	18,360
GRUPO 4: BACHILLER/ FP GS	4	7	17,128	18,500	18,870
	4	6	17,432	19,000	19,380
GRUPO 5:FP GS/TÉCNICO/GRADO	5	5	17,642	19,500	19,890
	5	4	17,955	20,000	20,400
GRUPO 6: GRADO	6	3	18,584	20,500	20,910

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	DEFINICIÓN	FORMACIÓN MIN.
GRUPO 1: EDUC. SECUNDARIA	12	Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión , que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.	Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias
GRUPO 2: SECUNDARIA/FP GM	11 10	Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen <u>bajo instrucciones precisas</u> , requieren adecuados <u>conocimientos profesionales y aptitudes prácticas</u> , pudiendo implicar la <u>utilización de medios informáticos</u> a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática	La formación es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio
GRUPO 3: BACHILLER/ FP GM +EXP	9 8	Trabajos de <u>ejecución autónoma</u> que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores	Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completado con experiencia profesional
GRUPO 4: BACHILLER/ FP GS+EXP	7 6	Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, <u>iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución</u> , comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.	Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Superior, completado con experiencia profesional
GRUPO 5: BACH/FP GS+EXP/GRADO	5 4	Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades y recursos que se ejercen en uno o varios sectores de la Empresa. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores	Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función o bien titulación universitaria específica de su función.
GRUPO 6: GRADO +PRACT. ó EXP	3	Puestos cuyas funciones consisten en asumir la responsabilidad de personas y recursos, así como los resultados de su sección. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores	Es recomendable disponer de conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado, completada con un periodo de prácticas o experiencia profesional
GRUPO 7: GRADO/MASTER/DOCT	2 1	Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes	Es recomendable disponer de titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado)
GRUPO 8: DIREC. GRAL/EJECUTIVA	0	Los puestos pertenecientes a este grupo cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de especialización que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o unidad de trabajo encomendado. Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.	Estos puestos de trabajo conllevan adicionalmente un alto grado de confianza por parte de la empresa. Es recomendable disponer de titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).