

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4577 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa AMC Ideas, S.L.

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

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0122/2026; denominado AMC IDEAS SL; código de convenio n.º 30104402012026; ámbito Empresa; suscrito con fecha 26/05/2026 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 17 de septiembre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE AMC IDEAS SL

Por la representación empresarial de AMC IDEAS SL:

El director general, la directora del área de personas y los responsables de oficina de producción y de relaciones laborales, con capacidad suficiente para obligar a la empresa.

Por la representación social:

El Comité de Empresa de AMC IDEAS SL, conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional y territorial.

Art. 2.- Ámbito personal.

Art. 3.- Ámbito temporal.

Art. 4.- Naturaleza y vinculación a la totalidad.

Art. 5.- Absorción y compensación.

Art. 6.- Garantía ad personam.

Art. 7.- Comisión Paritaria.

Art. 8.- Organización del trabajo.

Capítulo II.- Contratación.

Art. 9.- Sistema y modalidades de contratación.

Art. 10.- Contrato fijo discontinuo.

Art. 11.- Contratos por circunstancias de la producción.

Art. 12.- Contrato de sustitución.

Art. 13.- Período de prueba.

Art. 14.- Plazo de preaviso en la extinción contractual.

Art. 15. - Contratos a tiempo parcial.

Capítulo III.- Clasificación profesional.

Art. 16.- Sistema de clasificación profesional.

Art. 17.- Grupo Profesional de Administración.

Art. 18.- Grupo Profesional de Analistas.

Art. 19.- Grupo Profesional de Dirección.

Art. 20.- Proceso formativo para la cobertura de vacantes internas de categoría superior.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo.

Art. 21.- Sistema de tiempo de trabajo.

Art. 22.- Jornada ordinaria.

Art. 23.- Horas extraordinarias.

Art. 24.- Descansos.

Art. 25.- Vacaciones.

Art. 26.- Turno de fin de semana.

Art. 27.- Festivos.

Art. 28.- Calendario laboral y horarios.

Capítulo V.- Suspensiones contractuales, Licencias y Adaptación de jornada.

Art. 29.- Suspensiones del contrato.

Art. 30.- Excedencias.

Art. 31.- Licencias retribuidas.

Art. 32.- Licencias no retribuidas.

Art. 33.- Adaptación de jornada por motivos de cuidado y conciliación familiar.

Art. 34.- Complemento por incapacidad temporal por contingencia profesional.

Capítulo VI.- Estructura y sistema retributivo.

Art. 35.- Sistema retributivo

Art. 36.- Salario anual garantizado.

Art. 37.- Actualización del salario anual garantizado.

Art. 38.- Pagas extraordinarias.

Art. 39.- Complemento de nivel.

Art. 40.- Retribución variable por objetivos (RVPO).

Art. 41.- Pacto de no competencia.

Art. 42.- Plus de desplazamiento.

Art. 43.- Plus de nocturnidad.

Art. 44.- Retribución en festivo.

Art. 45.- Retribución de las horas extraordinarias.

Art. 46.- Complementos a extinguir.

Capítulo VII.- Derechos de representación colectiva.

Art. 47.- Comité de Empresa y Sindicatos.

Art. 48.- Garantías de representación.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario.

Art. 49.- Principios generales.

Art. 50.- Faltas leves.

Art. 51.- Faltas graves.

Art. 52.- Faltas muy graves.

Art. 53.- Sanciones.

Art. 54.- Procedimiento sancionador.

Capítulo IX.- Otros Derechos Laborales.

Art. 55.- Prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

Art. 56.- Vigilancia de la salud.

Art. 57.- Seguridad alimentaria y cumplimiento normativo.

Art. 58.- Igualdad y no discriminación.

Art. 59.- Seguro colectivo de accidentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Disposición transitoria primera.- Periodo de adaptación de los efectos y la gestión económica de la nueva estructura retributiva.



Disposición transitoria segunda.- Adaptación y equivalencias en el nuevo sistema de clasificación profesional.

Disposición transitoria tercera.- Retribución Variable por Objetivos (RVPO) previa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.-

Disposición transitoria cuarta.- Garantía salarial.

ANEXOS:

ANEXO I.- Tabla de equivalencias profesionales.

ANEXO II.- Tablas salariales 2026.

Capítulo I.- Disposiciones generales

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional y territorial.

1. Ámbito territorial. El presente Convenio Colectivo de Empresa se aplicará en todos los centros de trabajo de la empresa ubicados en el territorio de la Región de Murcia.

2. Ámbito funcional. Los preceptos de este Convenio regulan las condiciones de trabajo del personal que preste servicios para la empresa en cualquier actividad que esta desarrolle, ya sea en relación directa o indirecta con la actividad principal vinculada a la elaboración, transformación, envasado, almacenamiento o expedición de productos alimentarios y bebidas, así como cualesquiera otra actividad auxiliar, complementaria que esta realice en conexión o no con la actividad principal, conforme al principio de unidad de empresa.

Art. 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la totalidad de las personas que presten servicios laborales para la empresa. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas actividades definidas en el Art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores así como aquellas relaciones laborales de carácter especial del Art. 2 del mismo texto legal.

Art. 3.- Ámbito temporal.

1. Vigencia. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del 1 de abril de 2026 y extenderá su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2030.

2. Denuncia. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

En caso de no mediar denuncia expresa en el plazo indicado, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos hasta que sea denunciado por cualquiera de las partes legitimadas.

3. Ultraactividad. Una vez denunciado y finalizada su vigencia pactada, el presente Convenio mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional en vigor hasta la firma y entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Art. 4.- Naturaleza y vinculación a la totalidad.

1. Naturaleza y eficacia. El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, obligando a la empresa y a todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

Las condiciones pactadas en este texto regulan las relaciones laborales entre la empresa y su plantilla, sustituyendo íntegramente a las establecidas en el convenio sectorial (CC 99001305011981) que venía siendo de aplicación con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

2. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente en cómputo anual. En consecuencia, no podrán ser aplicadas de forma aislada, parcial o fragmentada, salvo que expresamente las partes dispongan lo contrario.

En el supuesto de que la autoridad laboral o judicial declarase la nulidad de alguna de sus disposiciones, las partes negociadoras se comprometen a reunirse

para proceder a su adecuación, manteniéndose en vigor el resto del articulado en tanto no resulte afectado.

Art. 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya sea por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa o fuente de la relación laboral, tales como mejoras variables por objetivos, pactos colectivos de mediación en materia de huelga y, en definitiva, cualquier otro concepto que expresamente no sea excluido a estos efectos en este convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Administrativa o Judicial, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente y en términos anuales.

Art. 6.- Garantía ad personam.

Se respetará a título estrictamente personal las condiciones económicas acordadas en contrato individual, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual, sin perjuicio del tratamiento específico que merezcan conforme a los nuevos conceptos y estructura salarial expresamente regulados en el presente convenio.

Esta garantía ad personam, además de su vertiente económica, se entenderá extendida a la distribución de la jornada que las personas trabajadoras mantuvieran con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Art. 7.- Comisión Paritaria.

1. Naturaleza y funciones. Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio con las siguientes funciones:

- a) La interpretación de las cláusulas y condiciones del presente Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las discrepancias de naturaleza colectiva que se susciten en relación con su aplicación.
- c) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- d) La intervención en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en los términos previstos en la normativa vigente.
- e) Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por disposición legal o por el propio Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento procesal de conflicto colectivo, las discrepancias que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

La Comisión emitirá dictamen en el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación de tal solicitud. Transcurrido dicho plazo sin

pronunciamiento expreso se entenderá cumplido el trámite sin avenencia, debiendo las partes acudir a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos vigentes en la Región de Murcia incluidos en el ASECMUR-III (BORM n.º 21 de 27/01/2021), al cual expresamente se someten las partes a todos los efectos.

El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

2. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres designados por la empresa y tres designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. La Comisión podrá contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

En su primera reunión, se designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, cuyos cargos tendrán carácter anual y rotatorio entre ambas representaciones.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte mediante escrito dirigido al Presidente o Secretario de esta, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y, en su caso, los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, el Presidente o Secretario convocarán a las partes para la celebración de una reunión en un plazo no superior a diez días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, el día y la hora de la reunión y el orden del día.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando asista, al menos, la mitad de los miembros de cada representación. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas representaciones. De cada reunión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por las personas asistentes.

Art. 8.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá de conformidad con la legislación vigente y con respeto a los derechos individuales y colectivos reconocidos a las personas trabajadoras.

Las normas, procedimientos y políticas internas de la empresa, debidamente comunicadas a las personas trabajadoras, serán de obligado cumplimiento en el marco de la relación laboral, siempre que no contradigan lo dispuesto en la legislación vigente ni en el presente Convenio.

Capítulo II.- Contratación

Art. 9.- Sistema y modalidades de contratación.

1. Principios generales. Ambas partes reconocen su compromiso con la estabilidad en el empleo y su preferencia por el mantenimiento de relaciones laborales de naturaleza indefinida (ordinaria o discontinua) y a tiempo completo. En todo caso, la contratación del personal en la empresa se realizará de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, con respeto al mencionado principio de estabilidad en el empleo y atendiendo a las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento para una utilización racional de las distintas modalidades contractuales previstas legalmente.

2. Modalidades contractuales. La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la normativa vigente en cada momento, atendiendo a la naturaleza de las necesidades organizativas o productivas a cubrir, sin perjuicio de las especificidades previstas en los artículos siguientes.

Art. 10.- Contrato fijo discontinuo.

1. Naturaleza. Esta modalidad contractual resulta necesaria para la adaptación a la estacionalidad de la actividad de la empresa, así como a las necesidades productivas y organizativas, directas o auxiliares, que de dicha realidad productiva se derivan.

Conforme a lo anterior, el contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de campaña, así como para aquellos trabajos de carácter intermitente que, aun no teniendo dicha naturaleza, se desarrollen de forma cíclica o periódica con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas podrán ser llamadas para realizar trabajos fijos y periódicos propios de la actividad normal de la empresa, sin que la prestación de servicios deba extenderse necesariamente a la totalidad de los días laborables del año.

2. Forma de realizar el llamamiento. El llamamiento se efectuará cada vez que se inicie la actividad para la que la persona trabajadora fue contratada, de forma gradual y en función de las necesidades productivas de cada centro de trabajo.

La comunicación empresarial deberá realizarse de forma fehaciente, con una antelación mínima de siete días naturales a la fecha prevista de incorporación, sin perjuicio de que dicho plazo podrá ser reducido a 3 días naturales ante situaciones de necesidades productivas sobrevenidas que requieran una cobertura inmediata. Tal llamamiento, en aras a la celeridad inherente al mismo, podrá realizarse a través de medios de contacto digital proporcionados previamente por la persona trabajadora como correo electrónico y/o aplicaciones de mensajería móvil.

3. Orden de llamamiento y cese. El llamamiento dentro de cada puesto se efectuará por riguroso orden de antigüedad y el cese al finalizar la actividad se realizará por orden inverso al del llamamiento.

La empresa confeccionará anualmente un censo en el que constará el personal fijo discontinuo ordenado por puesto, categoría o grupo profesional y antigüedad, facilitando copia a la representación legal de las personas trabajadoras.

4. Falta de incorporación de la persona trabajadora o falta de llamamiento empresarial. La persona trabajadora que, habiendo sido llamada conforme a lo previsto en el presente artículo, no se incorpore en la fecha indicada sin causa justificada perderá la condición de fija discontinua, asimilándose dicha situación a la baja voluntaria.

No supondrá extinción de la relación laboral la falta de incorporación cuando concurra incapacidad temporal, suspensión contractual derivada de nacimiento y cuidado de menor, excedencia u otra causa legalmente justificada y debidamente acreditada.

La falta de llamamiento cuando exista actividad suficiente y corresponda por orden de antigüedad podrá ser impugnada judicialmente ante la jurisdicción

competente, computándose el plazo desde que la persona trabajadora tuviera conocimiento de la ausencia de convocatoria.

5. Transformación a situación indefinida ordinaria. Las personas trabajadoras fijas discontinuas, en igualdad de condiciones y por orden de antigüedad, tendrán derecho preferente a ocupar vacantes de carácter indefinido ordinario que se produzcan en la empresa.

Cuando una persona trabajadora fija discontinua hubiera prestado servicios efectivos durante dos años naturales consecutivos por un período equivalente o superior al ochenta y cinco por ciento (85%) de la jornada anual ordinaria establecida en el presente Convenio verá transformado su contrato laboral a indefinido ordinario.

La transformación se realizará preferiblemente con efectos del 1 de enero del año siguiente al momento que se hubiera alcanzado el umbral mencionado. No obstante, en el supuesto de que la relación laboral se encontrase suspendida por causa legal, la transformación se formalizará con efectos de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

6. Derechos económicos. Las personas trabajadoras fijas discontinuas percibirán su retribución en términos de salario hora global en el cual se entenderán incluidas las pagas extraordinarias y la retribución por vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado de conformidad a lo establecido en el ANEXO II del presente convenio.

Art. 11.- Contratos por circunstancias de la producción.

El contrato por circunstancias de la producción podrá celebrarse cuando concurra un incremento ocasional e imprevisible de la actividad o cuando se produzcan oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, siempre que no respondan a los supuestos propios del contrato fijo-discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales del personal.

Cuando el contrato obedezca al incremento ocasional e imprevisible, su duración máxima será la establecida en el Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, en el Estatuto de los trabajadores. El contrato admitirá una única prórroga sin sobrepasar la duración máxima legal.

Cuando la contratación responda a situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, la empresa podrá utilizar esta modalidad dentro del límite anual previsto legalmente para las empresas del sector agroalimentario.

Art. 12.- Contrato de sustitución.

Podrá celebrarse contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa concreta de la sustitución en los términos establecidos en el Art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del contrato se extenderá hasta la reincorporación de la persona sustituida o, en su caso, la extinción definitiva del contrato de trabajo de esta.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia efectiva de la persona sustituida, coincidiendo ambas en el desarrollo de las funciones durante el tiempo imprescindible para garantizar el adecuado desempeño del puesto y, como máximo, durante quince días.

Cuando el contrato de sustitución se celebre para sustituir a una persona trabajadora fija discontinua, el contrato no llevará aparejado el reconocimiento de la antigüedad correspondiente a la persona sustituida, al tratarse de una condición personal e intransferible.

En caso de contratación de la persona sustituta como persona trabajadora fija discontinua o fija, sin solución de continuidad, le será reconocida a todos los efectos la antigüedad del contrato de sustitución.

Art. 13.- Período de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba cuya duración máxima será:

a) Seis meses para el personal técnico titulado, entendido este como aquel personal comprendido en las categorías profesionales de "Responsable" en el Grupo de Administración y en todas las categorías del Grupo profesional de Dirección.

b) Tres meses para el Grupo profesional de Analistas y categoría de "Especialista" en el Grupo de Administración.

c) Dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

En los contratos por circunstancias de la producción concertados por un tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de tres meses con independencia de la categoría profesional que ostente la persona trabajadora.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, violencia de género u otras causas legales de suspensión del contrato interrumpirán automáticamente el cómputo del período de prueba, reanudándose este una vez desaparecida la causa de suspensión.

Art. 14.- Plazo de preaviso en la extinción contractual.

La persona trabajadora que desee extinguir voluntariamente su relación laboral deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales.

El incumplimiento total o parcial del plazo de preaviso facultará a la empresa para descontar de la liquidación final el importe equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso no respetados.

Art. 15.- Contratos a tiempo parcial.

Como consecuencia de las necesidades propias del modelo productivo de la empresa, podrán realizarse contratos a tiempo parcial. Sin perjuicio de otras situaciones productivas que requieran del uso de esta modalidad contractual, se podrán suscribir contratos a tiempo parcial para el desempeño de funciones cuya prestación se concentre en fines de semana.

Las partes podrán pactar la realización de horas complementarias las cuales serán realizadas en los términos establecidos en el Art. 12.5 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III.- Clasificación profesional

Art. 16.- Sistema de clasificación profesional.

1. Principios Generales. Los grupos y categorías profesionales consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación

de tener previstas todos los puestos y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le asignen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo y categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En estos supuestos, la dirección deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador tendrá derecho a reclamar a la empresa el inicio del proceso de cobertura de vacante establecido en el Art. 20 de este convenio, sin perjuicio de su derecho a reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, previo informe del comité, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

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

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Aquellas personas trabajadoras cuyas categorías profesionales no se encuentren expresamente definidas en el presente convenio, serán asimiladas a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

2. Grupos Profesionales. El sistema de clasificación profesional de la empresa se estructura en 3 grupos profesionales:

- a) Grupo Profesional de Administración.
- b) Grupo Profesional de Analistas.
- c) Grupo Profesional de Dirección.

Dentro de cada Grupo Profesional se regularán las correspondientes categorías profesionales y, en su caso, niveles y puestos, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, tales como la aptitud profesional, titulación requerida, contenido general de la prestación,

grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa, experiencia, complejidad técnica y capacidad de coordinación o dirección, entre otros.

Art. 17.- Grupo Profesional de Administración.

Se integran en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que desarrollan funciones de carácter administrativo, de gestión, soporte técnico, coordinación, análisis o dirección en las distintas áreas administrativas de la empresa, tales como administración, finanzas, comercial, compras, logística, calidad, sistemas, marketing, I+D, recursos humanos u otras áreas corporativas análogas.

Las funciones comprendidas en este grupo podrán implicar distintos niveles de autonomía, iniciativa, responsabilidad, complejidad técnica y capacidad de gestión por lo que quedan estructuradas en las siguientes 3 categorías profesionales con sus respectivos niveles:

1. Asistente. Personal que realiza tareas básicas o de apoyo, siguiendo instrucciones y procedimientos definidos. Dentro de esta categoría se reconocen 2 niveles:

Nivel 1: Realiza tareas básicas tales como, a título meramente ejemplificativo, registro de datos, gestión de correos, archivo, preparación de documentación o atención telefónica. Trabaja bajo supervisión directa y sigue procedimientos establecidos.

El nivel 1 opera como nivel de acceso a la categoría sin perjuicio de que las personas trabajadoras que se incorporen en este nivel serán promocionadas automáticamente al nivel 2 por el mero transcurso del año efectivo de trabajo, no computándose a estos efectos los periodos de suspensión contractual.

Nivel 2: Realiza tareas administrativas con autonomía en la ejecución ordinaria, gestionando documentación, introducción de datos y tramitaciones básicas conforme a procedimientos establecidos.

2. Especialista. Personal con conocimientos técnicos o funcionales específicos en un área. Desempeña funciones que pueden requerir dominio de herramientas ofimáticas, idiomas o gestión de información y datos, asegurando la precisión y calidad de los resultados. Dentro de esta categoría se reconocen 2 niveles:

Nivel 1: Ejecuta tareas de complejidad media con autonomía. Puede analizar datos, preparar informes o documentación técnica y colaborar en la mejora de procesos del área. Puede tener contacto directo con clientes, proveedores o interlocutores internacionales.

Nivel 2: Profesional con alto grado de especialización o experiencia en su rol. Asume responsabilidades sobre procesos específicos, propone mejoras, colabora en proyectos transversales y actúa con autonomía en su ámbito de actuación.

Atendiendo a su especialidad y complejidad, cada puesto de trabajo perteneciente a la presente categoría profesional se encuentra encuadrado de forma fija dentro de un único nivel de conformidad a la tabla de equivalencias del ANEXO I.

Sin perjuicio de lo anterior, existen puestos de trabajo en esta categoría, expresamente indicados en la tabla de equivalencias anexa, que pueden estar indistintamente en nivel 1 o nivel 2 en función de la antigüedad, autonomía, polivalencia y responsabilidad implícita del puesto. En estos puestos, la promoción al nivel 2 se realizará tras la pertinente evaluación positiva por parte de la dirección.

3. Responsable. Personal con responsabilidad sobre un proceso, equipo o área funcional concreta. Puede supervisar el trabajo de asistentes y/o especialistas, y asegura el cumplimiento de plazos, procesos y estándares marcados. Actúa como interlocutor operativo entre el equipo y las categorías del grupo profesional de dirección, pudiendo coordinar el trabajo de otras personas dentro de su ámbito funcional. Dentro de esta categoría se reconocen 2 niveles:

Nivel 1: Coordina la actividad diaria dentro de su ámbito, organizando tareas, realizando seguimiento de la ejecución y asegurando el cumplimiento de procedimientos y estándares. Supervisa la información y documentación asociada al proceso, detectando incidencias y trasladándolas para su resolución.

Nivel 2: Asume la coordinación estable de procesos o equipos, organizando el trabajo con autonomía y responsabilidad sobre los resultados operativos. Participa en la mejora de procesos, en la coordinación interdepartamental y en la implantación de iniciativas dentro de su ámbito funcional.

Atendiendo a su especialidad y complejidad, cada puesto de trabajo perteneciente a la presente categoría profesional se encuentra encuadrado de forma fija dentro de un único nivel de conformidad a la tabla de equivalencias del ANEXO I.

Sin perjuicio de lo anterior, existen puestos de trabajo en esta categoría, expresamente indicados en la tabla de equivalencias anexa, que pueden estar indistintamente en nivel 1 o nivel 2 en función de la antigüedad, autonomía, polivalencia y responsabilidad implícita del puesto. En estos puestos, la promoción al nivel 2 se realizará tras la pertinente evaluación positiva por parte de la dirección.

Art. 18.- Grupo Profesional de Analistas.

Se integran en el Grupo Profesional de Analistas las personas trabajadoras que desarrollan funciones de análisis, control y verificación del estado del producto, materias primas o procesos, conforme a los planes de control y a los procedimientos internos de la empresa.

Su actividad tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad, seguridad alimentaria y trazabilidad, proporcionando información fiable y oportuna para el correcto seguimiento del proceso productivo.

Las funciones comprendidas en este grupo profesional se desarrollan conforme a procedimientos, instrucciones técnicas y protocolos previamente establecidos, pudiendo requerir una cualificación técnica específica en función del tipo de análisis o especialidad.

Las funciones de este grupo se caracterizan por distintos niveles de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad técnica, sin implicar responsabilidad directa sobre la gestión global de procesos productivos o administrativos. Este grupo profesional resulta de categoría única y se estructura en los siguientes 3 niveles:

Nivel 1: Ejecuta análisis básicos siguiendo procedimientos y protocolos establecidos. Registra resultados conforme a las instrucciones y comunica incidencias detectadas. Maneja equipos habituales del laboratorio y cumple con los requisitos de calidad, seguridad alimentaria y trazabilidad.

El nivel 1 opera como nivel de acceso a la categoría sin perjuicio de que las personas trabajadoras que se incorporen en este nivel serán promocionadas

automáticamente al nivel 2 por el mero transcurso del año efectivo de trabajo, no computándose a estos efectos los periodos de suspensión contractual.

Nivel 2: Realiza análisis estándar del plan de control con autonomía. Identifica desviaciones y las comunica conforme a los procedimientos definidos. Maneja equipos con soltura y participa de forma activa en el control de calidad diario.

Nivel 3: Profesional con un nivel superior de desempeño, experiencia y especialización técnica que el anterior. Ejecuta análisis complejos, interpreta resultados con criterio avanzado y propone mejoras en procedimientos y métodos. Puede validar resultados, actuar como referente técnico y dar soporte a otros analistas. Su aportación tiene un impacto relevante en la fiabilidad del laboratorio y en la mejora continua del sistema de calidad.

La promoción al nivel 3 se producirá tras el transcurso de dos años efectivos de trabajo dentro del nivel 2, no computándose a estos efectos los periodos de suspensión contractual.

Art. 19.- Grupo Profesional de Dirección.

Se integran en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que desarrollan funciones directamente vinculadas a la organización y dirección de las diferentes áreas de la empresa. Por su nivel de responsabilidad, autonomía y confianza inherentes al cargo, los puestos aquí incluidos sólo podrán ser designados por la Dirección de la empresa y se consideran categorías de nivel único.

Las funciones comprendidas en este grupo podrán implicar distintos niveles de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad técnica por lo que quedan estructuradas en las siguientes 3 categorías profesionales:

1. Manager. Personal con responsabilidad integral sobre un área funcional propia de administración o directamente vinculada a la actividad productiva. Participa en la planificación, organización y seguimiento de la actividad del área, así como en la toma de decisiones dentro de su ámbito competencial.

2. Head. Personal con responsabilidad sobre un área o función específica dentro de la empresa, actuando con un alto nivel de autonomía, responsabilidad y especialización técnica.

Define y desarrolla los objetivos de su ámbito en alineación con la estrategia del área, asegurando su correcta ejecución y el cumplimiento de los resultados establecidos. Lidera equipos y coordina recursos dentro de su ámbito competencial, participando en la toma de decisiones operativas y organizativas. Depende jerárquicamente del Director/a correspondiente. Ostenta una posición jerárquica superior al Manager, con mayor alcance organizativo y responsabilidad en sus funciones.

3. Director/a. Personal al máximo nivel de responsabilidad dentro de la empresa. Define la estrategia general del área, establece los objetivos estratégicos y asegura su ejecución conforme a los objetivos globales de la compañía. Adopta decisiones de especial relevancia organizativa y funcional, asumiendo responsabilidad directa sobre resultados, presupuesto y liderazgo de equipos. Ostenta una posición jerárquica superior al Head, con mayor alcance organizativo y responsabilidad estratégica.

Art. 20.- Proceso formativo para la cobertura de vacantes internas de categoría superior.

Cuando una persona trabajadora participe en un proceso formativo dirigido a la cobertura de una vacante correspondiente a una categoría profesional superior, percibirá, durante todo el periodo de formación, el salario correspondiente al nivel 1 de la categoría de destino, con independencia de que mantendrá su clasificación profesional de origen.

El proceso formativo tendrá carácter evaluable y no implicará en ningún caso la consolidación automática de la nueva categoría ni de las condiciones retributivas asociadas a la misma. Este proceso formativo no podrá prolongarse más de 3 meses efectivos de trabajo, cómputo que se verá suspendido en el caso de suspensión contractual por cualquier causa.

Durante el periodo de formación, o una vez finalizado el mismo, tanto la Dirección de la empresa como la persona trabajadora podrán desistir libremente de la continuidad en el proceso o en el desempeño del puesto.

En caso de desistimiento por cualquiera de las partes, la persona trabajadora se reincorporará de forma inmediata a su puesto de origen, recuperando las condiciones laborales y retributivas propias del mismo, sin que proceda consolidación, compensación o indemnización alguna por tal circunstancia.

La empresa, a requerimiento de la representación de las personas trabajadoras, informará de la identidad de las personas seleccionadas para realizar los procesos formativos y del resultado de estos.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo**Art. 21.- Sistema de tiempo de trabajo.**

1. La empresa podrá establecer los sistemas de organización del trabajo que considere convenientes para la consecución de la mayor eficacia y competitividad, con especial atención al incremento de producción, la calidad de sus productos y a la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras. Por ello, y dadas las especialidades productivas de la empresa, en atención al poder de organización empresarial y ante las necesidades tanto organizativas como productivas que se puedan producir, la empresa podrá fijar diferentes sistemas de trabajo, conforme a lo previsto en el presente convenio y en función de las necesidades de cada sección o departamento. En todo caso, cualquier modificación sustancial de naturaleza colectiva en esta materia será previamente negociada con el comité de empresa de conformidad a lo establecido en el Art. 41 ET.

2. El sistema de tiempo de trabajo en la empresa se organiza bajo el principio de cómputo anual de la jornada, conforme a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a las especialidades recogidas en el presente convenio colectivo. La organización y distribución del tiempo de trabajo se adaptará a las necesidades productivas, técnicas y organizativas propias de la actividad industrial de la empresa.

3. Este sistema de tiempo de trabajo está concebido para garantizar la actividad productiva de la empresa de lunes a domingo, respetándose en todo caso los descansos legales así como el resto de derechos de las personas trabajadoras.

4. Además de las fórmulas específicamente pactadas en el presente Convenio Colectivo, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán pactar otras fórmulas de organización y flexibilidad del tiempo de trabajo adicionales a las expresamente previstas en este convenio

colectivo, siempre que respeten los límites legales en materia de descansos y duración máxima de la jornada.

Art. 22.- Jornada ordinaria.

La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será de 1.772 horas.

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

Art. 23.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual fijada en este convenio. Así mismo, se considerarán extraordinarias aquellas horas que superen las 40 horas en cómputo semanal, salvo en aquellos supuestos en los que expresamente esté pactada la realización de un turno de trabajo que implique la distribución irregular de la jornada, respetando siempre los descansos legales.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas que resulten necesarias para atender necesidades organizativas, productivas o técnicas que puedan existir en relación con el proceso productivo, tales como puntas de producción, ausencias imprevistas, prolongaciones de turno, tareas de arranque o cierre productivo, ajustes de programación o necesidades de continuidad del proceso productivo. Dada la naturaleza de la actividad industrial de la empresa, las horas extraordinarias estructurales tendrán carácter obligatorio para las personas trabajadoras, siempre que concurren las causas indicadas y se respeten los límites legales y convencionales en materia de jornada y descansos.

Art. 24.- Descansos.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que podrá ser acumulable en los términos legales y contractuales que correspondan.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 19 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que se aplicará en los supuestos de trabajo a turnos en que resulte de aplicación.

Art. 25.- Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período anual de vacaciones retribuidas equivalente a 22 días laborables para 2026. En el año 2027 y sucesivos años de vigencia del convenio los días de vacaciones anuales se incrementarán hasta los 24 días laborables.

Esta duración se verá reducida en proporción al tiempo trabajado en aquellos supuestos de personas trabajadoras que no desempeñen sus funciones laborales durante el año completo.

Las licencias retribuidas y los procesos de incapacidad temporal no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute efectivo de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

2. La dirección y el Comité de Empresa acordarán anualmente el sistema de distribución de vacaciones que consideren pertinente aplicar. Para el año 2026 se mantendrá el acuerdo de vacaciones que las partes tengan suscrito a tal efecto. A falta de acuerdo para los sucesivos ejercicios, se entenderá renovado el acuerdo vigente el año anterior.

3. Las personas trabajadoras fijas discontinuas, así como aquellas con contratos de sustitución de personal fijo discontinuo, percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones dentro de su salario por día efectivo de trabajo.

Art. 26.- Turno de fin de semana.

La empresa podrá contratar personas trabajadoras para la realización exclusiva de turnos de trabajo de fin de semana que cubran las necesidades de carácter permanente existente en ese periodo. No obstante, antes de acudir a la contratación externa para cubrir este turno de fin de semana, ante nuevas vacantes, la empresa ofrecerá a las personas trabajadoras en plantilla la posibilidad de postularse para, una vez valorada su idoneidad, la realización en exclusiva de este turno de fin de semana, novando su contrato a tal efecto.

Este turno tiene una duración de 24 horas semanales distribuidas en 2 jornadas continuadas de 12 horas de trabajo diario cada una de ellas (12 horas en el turno de sábado y 12 horas en el turno de domingo) garantizándose en todo caso los descansos mínimos intrajornada, diarios y semanales de conformidad a la legislación aplicable.

Estos turnos serán rotativos semanalmente en horario de mañana (de 6:00 a 18:00 horas) y de tarde (de 18:00 a 6:00 horas) y se considerarán en su integridad como horas ordinarias.

Nunca serán considerados exigibles dentro de este turno de fin de semana los festivos blindados (25 de diciembre, 1 y 6 de enero y Viernes Santo).

Sin embargo, a la vista de la especial naturaleza de este turno, aquellos festivos "ordinarios" que caigan en sábado o domingo serán de realización.

Para aquellos trabajadores que voluntariamente hayan pasado a prestar servicios desde jornada ordinaria a fin de semana, y que por lo tanto continúan percibiendo la retribución íntegra y correspondiente a 40 horas semanales por la prestación de servicios de 24 horas semanales, se considerará que los festivos que puedan coincidir en fin de semana se encuentran ya retribuidos.

Para los trabajadores de nueva contratación, se deberá fijar la retribución específica considerando la inclusión de dichos festivos.

Art. 27.- Festivos.

Con el fin de atender las necesidades productivas que puedan surgir en días festivos, las partes acuerdan establecer un sistema diferenciado de prestación de servicios esos días, distinguiendo entre festivos "blindados" y festivos "ordinarios":

1. Festivos Blindados. Tendrán la consideración de festivos blindados los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y Viernes Santo.

En caso de que la empresa requiera a determinadas personas trabajadoras de sus servicios profesionales en esas jornadas, la prestación de servicios en estos días siempre tendrá carácter voluntario.

2. Festivos Ordinarios. Tendrán la consideración de festivos ordinarios, los restantes 10 festivos no blindados que hayan sido señalados en los calendarios oficiales de la administración pública competente así como aquellas jornadas de "convenio" que, en su caso, hayan sido prefijadas en el calendario anual de la empresa con el fin de ajustar la jornada anual.

La realización de trabajos en estos días festivos ordinarios será en términos generales de naturaleza voluntaria, sin perjuicio de la obligatoriedad expresamente establecida para determinados turnos o para las bolsas de adscripción voluntarias.

3. Bolsa de Festivos Ordinarios. La empresa creará una bolsa de adhesión voluntaria para las personas trabajadoras pero con disponibilidad obligatoria para la realización de jornadas en días festivos ordinarios. De esta forma, la empresa, ante la necesidad de realizar trabajos en festivo ordinario, recurrirá prioritaria y equitativamente a las personas trabajadoras adscritas a esta bolsa atendiendo al número de personas y los puestos específicamente requeridos para cubrir la producción planificada en cada jornada festiva. Aquellas personas adscritas deberán acudir obligatoriamente a trabajar una vez sean requeridas por la empresa en un máximo de 5 festivos anuales y con un preaviso mínimo de 15 días naturales.

Art. 28.- Calendario laboral y horarios.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Dicho calendario deberá contener, al menos, la jornada laboral anual, los festivos anuales, la previsión de las campañas así como cualquier otra información que se estime relevante.

El calendario se elaborará y publicará antes del 30 de enero de cada año en un lugar visible del centro de trabajo.

En términos generales, las jornadas diarias completas en turnos rotativos serán de carácter continuo en los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 6:00 a 14:00 horas, con un descanso de 30 minutos.
- Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas, con un descanso de 30 minutos.
- Turno de noche: De 22:00 a 6:00 horas, con un descanso de 30 minutos.

En las jornadas del turno de fin de semana (Art. 26) se realizarán los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 6:00 a 18:00 horas, con dos descansos de 30 minutos.
- Turno de tarde: De 18:00 a 06:00 horas, con dos descansos de 30 minutos.

Los descansos de 30 minutos indicados en las jornadas continuas anteriores se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de otras particularidades horarias que puedan existir en la empresa en función de necesidades o realidades específicas, también se realizará una jornada laboral partida de 40 horas semanales que se distribuirá de lunes a viernes y que fundamentalmente se aplica al personal de los Grupos profesionales de Administración y Dirección.

Capítulo V.- Suspensiones contractuales, licencias y adaptación de jornada

Art. 29.- Suspensiones del contrato.

Las suspensiones del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente y, en particular, por los Artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las especialidades previstas en el presente convenio.

Art. 30.- Excedencias.

Las excedencias se regirán por lo establecido en la legislación vigente sin perjuicio de las especialidades que, a continuación, se regulan:

1. Excedencia Voluntaria. Podrán solicitar excedencia voluntaria las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de al menos un año.

Resulta una condición indispensable para su concesión que la persona trabajadora realice la solicitud por escrito incluyendo el compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena. El incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida definitiva de cualquier expectativa de derecho de reincorporación.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, como una renuncia expresa a su relación laboral.

2. Excedencia por Cuidado de hijo. Estas excedencias se regularán conforme a lo establecido en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31.- Licencias retribuidas.

La regulación de esta materia se efectuará esencialmente según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

c) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijo/a y dos días por otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado,

se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de 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 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando 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.

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

j) Si la persona trabajadora necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de un máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado. Este permiso se podrá utilizar para acompañar al médico a hijos/as menores de 18 años, hijos/hijas con discapacidad y a padres o madres dependientes.

k) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con el día de la intervención para

el caso de padres, madres, cónyuges e hijos/as. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.

l) En el caso del permiso para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses regulado en el Art. 37.4 ET, la persona trabajadora podrá acumular la reducción en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

m) Las personas trabajadoras que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios oficiales, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario para asistir al examen y hasta un máximo acumulado de diez jornadas al año. La asistencia al examen deberá ser justificada en debida forma.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes para obtener la licencia de conducir y los exámenes a los que la persona trabajadora concurra para su incorporación a la Administración o a otro empleo ajeno a la empresa.

Art. 32.- Licencias no retribuidas.

El personal que lleve un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta y le será concedida dentro del mes siguiente a su solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Sin perjuicio de otras razones organizativas o productivas, la empresa podrá rechazar la licencia cuyo disfrute se solicite dentro de los períodos de máxima actividad.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar esta licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Art. 33.- Adaptación de jornada por motivos de cuidado y conciliación familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud deberá formularse por escrito, iniciándose un proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora en los términos legalmente establecidos.

La empresa comunicará por escrito su decisión, que podrá consistir en la aceptación de la solicitud, la formulación de una propuesta alternativa o su denegación motivada, atendiendo a razones objetivas vinculadas a las necesidades organizativas o productivas.

A estos efectos, la empresa valorará, entre otras necesidades organizativas y productivas, la naturaleza del puesto, el sistema de trabajo a turnos y la posible afectación a la organización del trabajo y a la distribución de turnos del resto de las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas por la adaptación.

Art. 34.- Complemento por Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional.

Cuando una persona trabajadora cause baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento de IT, que complemente su prestación hasta alcanzar el 100% del salario habitual.

Dicho complemento se empezará a devengar a partir del día 31.º de la situación de Incapacidad Temporal y se extenderá mientras dure la misma. En todo caso, este complemento dejará de abonarse al alcanzarse los 545 días de baja o, en su caso, desde la fecha de efectos del reconocimiento de una Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.

Capítulo VI.- Estructura y sistema retributivo

Art. 35.- Sistema retributivo.

El presente sistema retributivo pretende garantizar una transparencia salarial así como retribuir de forma eficiente la aportación efectiva de las personas trabajadoras a los objetivos empresariales.

Sin perjuicio de otros conceptos retributivos que puedan existir, el sistema retributivo está conformado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base Mensual.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento de nivel.
- Retribución Variable por Objetivos (RVPO).
- Pacto de No Competencia.
- Plus de Desplazamiento.
- Plus de Nocturnidad.
- Retribución en Festivo.
- Horas Extraordinarias.
- Complementos a extinguir.

Todos los conceptos retributivos se devengarán y abonarán conforme a lo previsto en el presente convenio y en la normativa vigente.

Art. 36.- Salario anual garantizado.

El Salario Anual Garantizado se fija para las diferentes categorías profesionales en la cuantía establecida en el ANEXO II del presente convenio. Dicho salario anual se encuentra integrado por el Salario Base de los 12 meses del año más la cuantía correspondiente a las pagas extras anuales.

Dicho salario anual garantizado es el equivalente a una jornada completa anual, por lo que se abonará proporcionalmente en las jornadas a tiempo parcial.

Art. 37.- Actualización del salario anual garantizado.

El Salario Anual Garantizado se verá incrementado anualmente por cada año de la vigencia pactada conforme a los siguientes porcentajes:

- 2027: 2,5%
- 2028: 2,5%
- 2029: 2,5%
- 2030: 2,5%

En caso de que la suma de los IPCs reales de los ejercicios de 2027 a 2030 exceda del 10% pactado, dicho exceso se sumará a la tabla salarial de 2030, con un tope del 3%, para servir de tabla de partida para el ejercicio 2031, sin que ello implique devengo de atrasos.

Art. 38.- Pagas extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al percibo de 4 pagas extraordinarias de devengo anual que serán retribuidas en los siguientes términos:

1.- Paga Extraordinaria de Verano. El importe de esta paga será el equivalente a treinta días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente y será abonada antes del 16 de junio de cada año.

2.- Paga Extraordinaria de Navidad. El importe de esta paga será el equivalente a treinta días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y será abonada antes del 16 de diciembre.

3.- Paga Extraordinaria de Marzo (Antiguo premio de permanencia: "Media paga de marzo"). El importe de esta paga será el equivalente a quince días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año siguiente y será abonada antes del 16 de marzo.

4.- Paga Extraordinaria de Octubre (Antiguo premio de permanencia: "Media paga de octubre"). El importe de esta paga será el equivalente a quince días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del año siguiente y será abonada antes del 16 de octubre.

Aquellas personas trabajadoras que perciban complemento de antigüedad verán incluido su importe proporcional en las pagas extraordinarias en las mismas condiciones que hasta la entrada en vigor del presente convenio venían percibiéndolo.

El importe de referencia de las pagas extraordinarias establecido en el ANEXO II es el equivalente al devengado por una persona trabajadora a jornada completa durante el periodo íntegro de devengo, por lo que se verá proporcionalmente reducido en aquellas jornadas a tiempo parcial así como en los casos de personas trabajadoras que ingresen a la empresa o vean extinguido su contrato sin completar el periodo de devengo.

En el momento de la contratación, la persona trabajadora podrá optar voluntariamente por percibir sus 4 pagas extraordinarias en las fechas anteriormente definidas o, por el contrario, de forma prorrateada junto con las 12 pagas ordinarias. La opción elegida se mantendrá con carácter indefinido durante toda su relación laboral, sin perjuicio de que el Comité de Empresa y la Dirección pacten nuevas ventanas de adscripción u otras nuevas condiciones al respecto.

La opción del prorrateo, en su caso, afectará a la totalidad de las pagas extraordinarias, no siendo posible el prorrateo parcial o selectivo que afecte únicamente a alguna/s de ellas.

Art. 39.- Complemento de Nivel.

El complemento de nivel retribuye el grado de desarrollo profesional, experiencia, conocimientos y autonomía de la persona trabajadora dentro del puesto y la categoría profesional correspondiente de conformidad a la estructura de niveles estipulada.

Su cuantía anual será la establecida para aquellas categorías y niveles expresamente indicadas en el ANEXO II del presente convenio.

Este complemento tiene carácter funcional y está vinculado al nivel efectivamente reconocido y desempeñado por la persona trabajadora en cada momento, no siendo consolidable en caso de cambio de nivel o categoría profesional.

Art. 40.- Retribución variable por objetivos (RVPO).

La empresa podrá pactar con determinadas personas trabajadoras una Retribución Variable por Objetivos (RVPO) a fin de vincular una parte de su retribución al grado de consecución de aquellos objetivos individuales y/o colectivos que establezca la dirección. En su caso, tales objetivos serán retadores pero alcanzables y se fijarán con criterios objetivos, transparentes y conocidos por las personas trabajadoras afectadas antes del inicio del periodo de devengo. Una vez vencido el periodo de devengo, será evaluado el nivel de consecución para proceder a su abono proporcional.

A efectos de cotización, las cantidades abonadas en concepto de RVPO serán objeto de regularización retroactiva mediante su imputación proporcional a las bases de cotización mensuales correspondientes al periodo de devengo, conforme a la normativa de Seguridad Social aplicable.

Este concepto salarial tendrá carácter variable, no consolidable y no generará derecho a su percepción en periodos en los que no se alcancen los objetivos estipulados. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por cualquier circunstancia, la persona trabajadora mantendrá el derecho a su percibo en proporción al periodo efectivamente trabajado durante el periodo de devengo.

La Retribución Variable Por Objetivos (RVPO) que las personas trabajadoras pudieran venir percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio se regulará conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

Art. 41.- Pacto de no competencia.

La empresa podrá pactar individualmente con aquellas personas trabajadoras que así lo considere el compromiso de no competencia postcontractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación económica asociada a dichos pactos deberá ser adecuada y se establecerá en cada caso de forma expresa.

Las cantidades que las personas trabajadoras vinieran percibiendo por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio serán absorbidas por los incrementos experimentados en el nuevo salario anual integrado por la totalidad de los conceptos salariales del convenio considerados globalmente y en términos anuales.

En caso de que la compensación o absorción indicada provocara la aminoración de la cuantía del pacto, la responsabilidad económica derivada de su incumplimiento se verá proporcionalmente aminorada. Si como consecuencia de dicha compensación o absorción desapareciera la compensación económica específica asociada al pacto, éste quedará sin efecto de forma automática. Todo

ello sin perjuicio de que las partes acuerden expresamente su mantenimiento pactando para ello nuevas condiciones.

Art. 42.- Plus de Desplazamiento.

Con el fin de compensar el gasto que supone el desplazamiento diario al puesto de trabajo de aquel personal plenamente integrado dentro de la actividad productiva y cuya presencia diaria es inherente a su puesto de trabajo, se establece para el personal perteneciente al grupo profesional de Analistas un plus de desplazamiento por importe de hasta 800 Euros brutos anuales.

No obstante, este plus se irá liquidando mensualmente en la nómina ordinaria en función del número de días efectivos de desplazamiento al trabajo de cada mes. El importe a abonar por día efectivo será el resultante de dividir la cantidad anual estipulada (800 €) entre el número de jornadas laborables ordinarias resultantes para una persona trabajadora a tiempo completo al año (221).

La cantidad diaria resultante sólo se abonará por aquellos días de desplazamiento efectivo al trabajo, con independencia de que constituyan jornada ordinaria o extraordinaria, así como en aquellos días en los que se deba acudir presencialmente a una formación requerida por la empresa o se deba hacer uso del permiso para exámenes prenatales o licencia sindical.

Art. 43.- Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en turno de noche (entre las 22:00 y las 6:00 horas) percibirá, por cada hora en este tiempo, la cuantía estipulada en las tablas del ANEXO II. Se excluyen de la percepción de este plus las personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para trabajos nocturnos.

Art. 44.- Retribución en festivo.

La realización de trabajos en jornada festiva será retribuida en los siguientes términos:

1. Festivos "Blindados": Son de realización voluntaria y, en el caso de prestar servicios, serán retribuidos al precio de la hora extraordinaria festiva establecida en el ANEXO II.

2. Festivos "Ordinarios": Serán realizados en los términos establecidos en el Art. 27 del Convenio al precio del 150% de la hora extraordinaria correspondiente.

A los efectos de este plus, tendrán la consideración exclusiva de Festivos "Ordinarios" los 10 festivos no blindados que hayan sido señalados en los calendarios oficiales de la administración pública competente así como aquellas jornadas de "convenio" que, en su caso, hayan sido prefijadas en el calendario anual de la empresa con el fin de ajustar la jornada anual.

En aquellos festivos "ordinarios" que recaigan en sábado y/o domingo, quedan excluidas de la aplicación de este plus de festivo aquellas personas trabajadoras adscritas al turno de fin de semana.

Art. 45.- Retribución de las horas extraordinarias.

A nivel retributivo, existen 3 tipos de horas extraordinarias clasificadas en función del momento en que sean realizadas:

1. Las horas extraordinarias "normales": Son aquellas horas extraordinarias que se realizan en jornadas no festivas de lunes a sábado por la mañana (hasta las 14:00 horas del sábado) y en los días de ajuste de jornada anual (festivos de "convenio"). Su cuantía es la establecida en el ANEXO II.

2. Las horas extraordinarias de "Sábado Tarde": Son aquellas horas extraordinarias que se realizan en jornadas no festivas de sábado tarde (entre las 14:00 y las 22:00 horas). Se abonarán con un incremento fijo de 2 Euros brutos / hora a aplicar sobre el precio de la hora extra normal establecido en el ANEXO II.

3. Las horas extraordinarias "Festivas": Son aquellas que se realizan en domingo o jornada festiva oficialmente declarada por la administración pública competente. Se abonarán con un incremento fijo de 4 Euros brutos / hora a aplicar sobre el precio de la hora extra normal establecido en el ANEXO II.

Art. 46.- Complementos a extinguir.

Las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo complementos retributivos de antigüedad o de beneficios que traigan causa de la aplicación a sus contratos laborales de convenios antiguos previos al Convenio Colectivo Básico para la fabricación de conservas vegetales seguirán percibiéndolos en los mismos términos que hasta ahora han venido haciéndolo.

Dichos complementos tendrán carácter estrictamente personal y a extinguir, sin que puedan experimentar incrementos, devengos adicionales o variaciones. Asimismo, dichos complementos no serán compensables ni absorbibles.

Capítulo VII.- Derechos de representación colectiva

Art. 47.- Comité de Empresa y Sindicatos.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa. El comité de empresa ostenta los derechos de información y consulta así como las competencias legalmente establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la legislación vigente.

2. El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado/a Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

El Delegado/a Sindical deberá ser persona trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Art. 48.- Garantías de representación.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías reconocidas en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la legislación vigente.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes de este, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador/a de su propia Central Sindical.

Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

El uso del crédito horario deberá ser preavisado y justificado genéricamente. Los miembros del comité informarán de su utilización al menos con 48 horas hábiles de antelación.

Los delegados sindicales ostentarán los derechos que la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente le reconozca.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario

Art. 49.- Principios generales.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

Art. 50.- Faltas leves.

Se consideran Faltas Leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de 30 días naturales. Se entenderá falta de puntualidad el retraso en la incorporación al trabajo así como la salida anticipada del turno.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Se entenderán incluidas como abandono las salidas injustificadas del centro de trabajo durante la jornada laboral, siempre y cuando se produzcan fuera del periodo de descanso.
4. Las distracciones durante el tiempo de trabajo tales como leer impresos o publicaciones ajenas a la actividad o la utilización no autorizada del teléfono móvil.
5. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
6. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia, así como la utilización de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Art. 51.- Faltas graves.

Se consideran Faltas Graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de 30 días naturales. Se entenderá falta de puntualidad el retraso en la incorporación al trabajo así como la salida anticipada del turno.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo, siempre que suponga un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina.
4. Las distracciones durante el tiempo de trabajo tales como leer impresos o publicaciones ajenas a la actividad o la utilización no autorizada del teléfono móvil, siempre que supongan un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina.
5. La falta de un preaviso mínimo razonable en caso de ausencia, salvo imposibilidad manifiesta de realizarlo. Así como no preavisar la reincorporación al trabajo tras una IT.

6. La imprudencia o negligencia en el trabajo. Si implicase un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La ocultación o falta de advertencia a sus superiores de faltas, errores o irregularidades que la persona trabajadora hubiese originado o simplemente hubiese conocido, que pudieran crear un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas.

8. La desobediencia o indisciplina a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implicase un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. La reincidencia en la comisión de 2 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un periodo de 90 días naturales.

Art. 52.- Faltas muy graves.

Se consideran Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Más de ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación y cometidas dentro del período de 30 días naturales, así como 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales. Se entenderá falta de puntualidad el retraso en la incorporación al trabajo así como la salida anticipada del turno.

2. Faltar tres o más días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

3. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa o cualquier otra persona que guarde relación con su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas trabajadoras.

6. Revelar a terceros datos protegidos y/o de naturaleza confidencial de la empresa, de sus procesos productivos o de sus personas trabajadoras.

7. Amenazar o agredir física o verbalmente a superiores, compañeros/as o cualquier otra persona que guarde relación con su vínculo laboral.

8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

9. Fumar en cualquier lugar del centro de trabajo por razones de seguridad e higiene.

10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

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

12. La realización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de género. Si la referida conducta se realiza prevaleciendo de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor agravante.

13. El acoso moral o psicológico. Entre otras, se entenderán constitutivas de este acoso, aquellas conductas tendentes al aislamiento de sus compañeros, privación de información, interrupción o bloqueo de sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar sistemáticamente su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas o psicosomáticas. Si la referida conducta se realiza prevaleciendo de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor agravante.

14. El incumplimiento de la normativa legal y/o interna en materia de seguridad alimentaria y prevención de riesgos laborales, así como la falta de utilización de los equipos de protección facilitados por la empresa.

15. La reincidencia en la comisión de 2 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, en un periodo de un año natural.

Art. 53.- Sanciones.

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

1. Por Faltas Leves:

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

2. Por Faltas Graves:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por Faltas Muy Graves:

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

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.

Art. 54.- Procedimiento sancionador.

1. Corresponde a la dirección de la empresa, o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

2. Las empresas comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras y al Delegado/a Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan.

3. Con carácter general no será necesario instruir expediente contradictorio alguno para la imposición de sanciones, sin perjuicio de las siguientes salvedades:

a. Con carácter previo a la adopción de un despido disciplinario, la empresa comunicará a la persona trabajadora los hechos que se le imputan y le concederá un trámite de audiencia de al menos 3 días naturales para que pueda formular las alegaciones que estime oportunas en su defensa, antes de que la empresa adopte la decisión definitiva.

b. En los casos en que se pretenda imponer una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de las personas trabajadoras o delegados/as sindicales que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente contradictorio, que se ajustará a las normas indicadas en el punto 4.

4. En los expedientes disciplinarios incoados a los representantes de los trabajadores, la empresa designará un instructor/a que comunicará a la persona trabajadora la apertura mediante la entrega por escrito del pliego de cargos en el cual se contendrán los hechos en que se basa el expediente.

En el momento de dar traslado al interesado del pliego de cargos, se le otorgará un plazo de cinco días hábiles, a fin de que exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Así mismo este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en idéntico plazo de cinco días, pueda realizar, si así lo desea, las alegaciones que considere oportunas.

Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Capítulo IX.- Otros derechos laborales

Art. 55.- Prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

La seguridad y la salud en el trabajo constituyen un valor esencial para todas las personas trabajadoras que conforman la empresa, constituyendo una parte básica de la organización y desarrollo de la actividad productiva.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y están obligadas a observar y cumplir las medidas legales, reglamentarias y empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

La empresa y las personas trabajadoras se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y en particular de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

La empresa garantizará la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión, mediante la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la adopción de las medidas preventivas necesarias.

Asimismo, la empresa garantizará la información y formación suficiente y adecuada de las personas trabajadoras en materia preventiva, especialmente en el momento de su contratación, cuando se produzcan cambios en el puesto de trabajo o en los procesos productivos, o cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan implicar riesgos.

Las personas trabajadoras deberán utilizar adecuadamente los equipos de trabajo y los medios de protección facilitados, así como participar en las acciones formativas y cumplir las instrucciones recibidas en materia preventiva.

La organización de la actividad preventiva se ajustará a las modalidades previstas en la normativa vigente, garantizándose en todo caso la participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes y de los órganos de prevención que correspondan.

Art. 56.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, salvo en aquellos supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí misma, para otras personas trabajadoras o para terceros, o cuando así esté previsto en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

Las actuaciones de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a la persona trabajadora afectada. La empresa únicamente podrá conocer las conclusiones derivadas de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, sin que pueda acceder a datos de carácter médico o clínico.

La vigilancia de la salud se realizará por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, en el marco de los servicios de prevención que correspondan.

Art. 57.- Seguridad alimentaria y cumplimiento normativo.

La seguridad alimentaria constituye un principio esencial para la empresa y una responsabilidad compartida por todas las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones.

La actividad productiva se desarrollará conforme a los más altos estándares de calidad, higiene y seguridad alimentaria, en cumplimiento de la normativa vigente que resulte de aplicación, de los sistemas internos de gestión implantados en la empresa y de los procedimientos específicos establecidos en cada momento.

Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir de forma estricta las normas, protocolos e instrucciones relativas a la seguridad alimentaria, incluyendo, entre otros, los procedimientos de higiene personal, manipulación de productos, limpieza, trazabilidad, control de procesos y uso de equipos.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad alimentaria podrá dar lugar a la exigencia de las responsabilidades correspondientes, en los términos previstos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Art. 58.- Igualdad y no discriminación.

La empresa garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

En este sentido, la empresa contará con un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que establezca las medidas dirigidas a promover la igualdad efectiva en el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, la empresa promoverá un entorno de trabajo respetuoso y libre de conductas que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o cualquier otra conducta discriminatoria resultando de aplicación los protocolos específicos establecidos al efecto.

Las personas trabajadoras deberán respetar el principio de igualdad y no discriminación en el desempeño de sus funciones, contribuyendo a la creación de un entorno laboral adecuado y respetuoso.

Art. 59.- Seguro colectivo de accidentes.

La empresa contratará una póliza de seguros global en favor de sus personas trabajadoras que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la Empresa y en la Seguridad Social, de forma que, en caso de fallecimiento por contingencia común sus derechohabientes percibirán la cantidad de 3.000 Euros. En caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo el importe será de 15.000 Euros.

Disposición transitoria primera.- Periodo de adaptación de los efectos y la gestión económica del nuevo convenio.

Sin perjuicio de que el presente convenio colectivo entra en vigor con efectos económicos del 1 de abril de 2026, a fin de que pueda adaptar sus sistemas y programas informáticos de gestión de nóminas, la empresa se reserva hasta la nómina de julio de 2026 para implantar definitivamente el nuevo sistema retributivo.

En todo caso, la empresa, en la nómina de julio de 2026, abonará los atrasos que se pudieran haber generado desde el 1 de abril de 2026 hasta el momento de pago.

Disposición transitoria segunda.- Adaptación y equivalencias en el nuevo sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio sustituye íntegramente al sistema clasificatorio que venía aplicándose en la empresa conforme al Convenio Colectivo sectorial.

La implantación de esta nueva estructura clasificatoria basada en grupos, categorías, niveles y puestos no supone alteración sustancial de las funciones efectivamente desempeñadas por las personas trabajadoras hasta ahora, modificación sustancial de sus condiciones de trabajo ni menoscabo de sus derechos adquiridos.

Con el fin de garantizar la adecuada transición nominativa entre ambos modelos y dotar de seguridad jurídica a la adscripción de la plantilla a la nueva estructura profesional, se incorpora como ANEXO I la tabla de equivalencias convenida entre los puestos existentes en la empresa hasta la entrada en vigor

del presente convenio y los nuevos grupos profesionales, categorías y, en su caso, niveles que han sido estipulados en este convenio.

Además, el ANEXO I servirá de referencia para el encuadramiento de las futuras contrataciones o las movilidades funcionales que puedan producirse tras la entrada en vigor del presente convenio.

Así mismo, con la finalidad de facilitar la correcta implantación y aplicación práctica del sistema de clasificación profesional previsto en el presente convenio colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Clasificación Profesional que estará integrada por representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión tendrá carácter interpretativo y de seguimiento y mantendrá su vigencia durante 6 meses tras la firma del convenio colectivo, teniendo por objeto analizar posibles incidencias o dudas que pudieran surgir en la adscripción inicial de puestos o funciones a los distintos grupos, categorías y niveles profesionales previstos en el convenio.

La Comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes plantee de forma motivada una cuestión concreta relacionada con la clasificación profesional. Sus reuniones tendrán carácter preferentemente técnico y sus conclusiones no tendrán naturaleza vinculante salvo acuerdo expreso entre las partes.

Disposición transitoria tercera.- Retribución variable por objetivos (RVPO) previa a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Las cantidades que las personas trabajadoras del Grupo Profesional de Analistas vinieran percibiendo por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, calculadas al 100% del nivel de consecución, serán absorbibles por la totalidad de los conceptos salariales presentes en este convenio considerados globalmente y en términos anuales. En el caso de que, tras la absorción indicada, exista cantidad sobrante derivada de este concepto, esta se quedará consolidada como complemento "ad personam".

Las cantidades que las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales de Administración y Dirección vinieran percibiendo por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio serán absorbibles por la totalidad de los conceptos salariales presentes en este convenio considerados globalmente y en términos anuales. En caso de que la compensación o absorción indicada provocara la aminoración de la cuantía de la RVPO anual preexistente, este concepto salarial mantendrá su naturaleza y condiciones habituales de devengo con la cuantía proporcionalmente aminorada.

Disposición transitoria cuarta.- Garantía salarial.

Las personas trabajadoras cuya retribución anual percibida en 2025 se encuentre dentro de la horquilla entre los 25.000 y los 40.000 Euros brutos y no hayan experimentado subidas salariales en 2026 como consecuencia de acuerdos individuales o colectivos con la empresa o por la mera aplicación de las nuevas condiciones salariales del presente convenio en una cuantía igual o superior al 2% de su salario base de 2025, tendrán garantizado un incremento salarial que complemente su nuevo salario bruto anual hasta alcanzar el 2% de su salario base de 2025.

El incremento resultante en cada caso será abonado como complemento "Ad Personam" y distribuido proporcionalmente en los 16 pagas anuales.

ANEXO I.- Tabla de equivalencias profesionales.

En el presente ANEXO se refleja la nueva categoría profesional donde quedan encuadrados los diferentes puestos de la empresa.

A. Catálogo de encuadramiento en el Grupo de ADMINISTRACION

NUEVA CATEGORIA	PUESTO
1.ASISTENTE	ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMPRAS ASISTENTE COMUNICACION Y TENDENCIAS ASISTENTE DE PACKAGING ASISTENTE EXPEDICIONES ASISTENTE LIMPIEZA ASISTENTE MANTENIMIENTO SSGG ASISTENTE NPD ASISTENTE OFICINA PRODUCCION ASISTENTE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN ASISTENTE STOCKS AUX. ADMINISTRACIÓN MTO. AUXILIAR ADMINISTRACION CALIDAD ETIQUETADO CHOFER CONTROL ANALITICO CONTROL CARGAS ORDENANZA TECNICO VIAJES
2.ESPECIALISTA	CATEGORY MANAGER COMPRAS Y CONTRATACIONES (Nivel 1) GESTOR EXPEDICIONES (Nivel 1) GESTOR SURTIDOS (Nivel 1) TECNICO ATT CLIENTE (Nivel 1) TECNICO CALIDAD (Nivel 1) TECNICO DE PACKAGING (Nivel 1) TECNICO FINANCIERO Y CONTROL ECON (Nivel 1) TECNICO STOCKS (Nivel 1) TECNICO TECNOLOGIA ALIMENTOS (Nivel 1) GESTOR ADUANAS (Nivel 1 o 2) TECNICO NPD (Nivel 1 o 2) TECNICO PACKAGING (Nivel 1 o 2) TECNICO PERSONAS Y ORGANIZACIÓN (Nivel 1 o 2) GESTOR PERSONAL PLANTA PRODUC. (Nivel 1 o 2) TECNICO SUPPLY PLANNING (Nivel 1 o 2) TECNICO SISTEMAS (Nivel 1 o 2) DISEÑADOR GRÁFICO (Nivel 1 o 2) GESTOR COMPRAS/TRADING (Nivel 1 o 2) DATA SCIENTIST (Nivel 2) TECNICO INSIGHTS (Nivel 2) TECNICO TRADE MARKETING BRANDS (Nivel 2)
3.RESPONSABLE	ANALISTA PROGRAMADOR IT (Nivel 1) ARQUITECTO DATOS IT (Nivel 1) TECNICO CONSUMER INSIGHTS (Nivel 1) CONTROLLER (Nivel 1)

	GESTOR DE PLAN DE NEGOCIO (Nivel 1) RESPONSABLE NPD (Nivel 1) RESPONSABLE STOCKS (Nivel 1) RESPONSABLE TRADING (Nivel 1) RESPONSABLE FINANCIERO (Nivel 1) TECNICO AUTOMATIZACIÓN(Nivel 1) TECNICO INGENIERIA(Nivel 1) TECNICO INTEGRITY (Nivel 1) TECNICO INVESTIGACION (Nivel 1) TECNICO LTD (Nivel 1) TECNICO MARKETING (Nivel 1) TECNICO RESEARCH (Nivel 1) ACCOUNT MANAGER (Nivel 1 o 2) RESPONSABLE CALIDAD (Nivel 1 o 2) RESPONSABLE EXPEDICIONES (Nivel 1 o 2) TECHNICAL ACCOUNT MANAGER (Nivel 1 o 2) RESPONSABLE COMUNIC. Y TENDENCIAS (Nivel 2) RESPONSABLE MANTENIMIENTO SSGG (Nivel 2) RESPONSABLE SISTEMAS GESTIÓN CALIDAD (Nivel 2)
--	---

B. Catálogo de encuadramiento en el Grupo de ANALISTAS

NUEVA CATEGORIA	PUESTO
1. ANALISTAS	QC MATERIAS PRIMAS QC MICROBIOLOGIA QC SALA MEZCLAS QC CONTROL PRODUCTO FINAL

ANEXO II.- Tablas Salariales 2026**A. Tablas Salariales para el Grupo de ADMINISTRACION**

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL (€ / Mes)	SALARIO ANUAL GARANTIZADO (€ / Año)
Asistente	1.266,67 €	19.000,00 €
Especialista	1.433,33 €	21.500,00 €
Responsable	1.666,67 €	25.000,00 €

Complementos de Nivel (Art. 39):

CATEGORIA	NIVEL	COMPLEMENTO NIVEL (€ / AÑO)
Asistente	2	1.200,00 €
Especialista	2	1.500,00 €
Responsable	2	3.000,00 €

B. Tablas Salariales para el Grupo de ANALISTAS*(No incluido el personal bajo el contrato Fijo Discontinuo o Temporal asimilado)*

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL (€ / Mes)	SALARIO ANUAL GARANTIZADO (€ / Año)	HORA EXTRA (€ / Hora)	PLUS NOCTURNIDAD (€ / Hora)
Analista	1.266,67 €	19.000 €	14,74 €	1,59 €

Complementos de Nivel (Art. 39):

CATEGORIA	NIVEL	COMPLEMENTO NIVEL (€ / AÑO)
Analista	2	2.200,00 €
Analista	3	4.400,00 €

Tablas del personal Fijo Discontinuo y Temporal Asimilado en el Grupo de Analistas:

CATEGORIA	SALARIO HORA (€ / Hora)	HORAS EXTRA (€ / Hora)	PLUS NOCTURNIDAD (€ / Hora)
Analista	10,72 €	14,74 €	1,59 €

El salario hora de este colectivo está calculado en función del salario anual garantizado e incluyendo las partes proporcionales correspondientes a domingos,

en su caso, sábados, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias. Los complementos de Nivel, Plus de Desplazamiento u otros conceptos salariales que, adicionalmente, pudieran corresponder a la persona trabajadora serán abonados en nómina por hora efectiva trabajada.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará por el salario hora global.

C. Tablas Salariales para el Grupo de DIRECCION

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL (€ / Mes)	SALARIO ANUAL GARANTIZADO (€ / Año)
Manager	2.133,33 €	32.000,00 €
Head	2.333,33 €	35.000,00 €
Director/a	2.333,33 €	35.000,00 €

Fdo. Don Jose Miguel Urionabarenechea
Candel (Director General)

Fdo. Doña Clara Hervás Valverde
(Directora de Personas)

Fdo. Doña Encarna Ruiz Maciá
(Responsable de Oficina de Producción)

Fdo. Don Luis María Rabadán Zomeño
(Responsable de Relaciones Laborales)

Fdo. Don José Juan Chicano Vicente
(Presidente del Comité)

Fdo. Don Daniel Arnau Farnós (Comité)

Fdo. Don José María Box Cantero
(Comité)

Fdo. Doña Rosa María Orenes Pérez
(Comité)

Fdo. Doña Elena Lopez Pintado (Comité)