

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4926 Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo del sector de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y Empaquetado).

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 30/01/0138/2026; denominado ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA (PREPARADO Y EMPAQUETADO); código de convenio n.º 30000505011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 19/06/2026 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, 5 de octubre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

***Convenio Colectivo de trabajo para preparado y empaquetado de ESPECIAS,
CONDIMENTOS y HERBORISTERIA de la Región de Murcia
2026, 2027 Y 2028***

ÍNDICE**CAPITULO I CONDICIONES GENERALES**

- ART. 1 AMBITO DE APLICACIÓN
ART. 2 AMBITO TEMPORAL
ART. 3 CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS y ABSORBIBILIDAD.
ART. 4 DENUNCIA Y PRORROGA
ART. 5 DERECHO SUPLETORIO
ART. 6 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

CAPITULO II EMPLEO Y CONTRATACION

- ART. 7 CONTRATACION
 ♦ Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción
 ♦ Contrato de Interinidad
 ♦ Contrato a Tiempo Parcial
 ♦ Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
ART. 8 EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA
ART. 9 FORMA DE CONTRATO Y COPIA BASICA
ART. 10 PERIODO DE PRUEBA

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 11 ESTRUCTURA PROFESIONAL (Grupos y Categorías Profesionales)
ART. 12 MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- ART. 13 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
ART. 14 CALENDARIO LABORAL
ART. 15 HORAS EXTRAORDINARIAS
ART. 16 VACACIONES

**CAPITULO V INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION
LABORAL**

- ART. 17 LICENCIAS RETRIBUIDAS

CAPITULO VI SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ART. 18 EXCEDENCIAS

CAPITULO VII SALARIOS

- ART. 19 RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL.
 Equiparación de Salarios
ART. 20 CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES
 • SALARIO BASE
 • PAGAS EXTRAORDINARIAS
 • PARTICIPACION DE BENEFICIOS
 • PLUS DE NOCTURNIDAD
 • ANTIGÜEDAD

CAPITULO VIII PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ART. 21 LA FORMACION PROFESIONAL DE LAS EMPRESAS

CAPITULO IX DERECHOS COLECTIVOS

ART. 22 COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL
ART. 23 DERECHOS SINDICALES

CAPITULO X BENEFICIOS SOCIALES

ART. 24 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL
ART. 25 INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ
ART. 26 AYUDA ESCOLAR
ART. 27 PREMIO A LA JUBILACION

CAPITULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 28 PRENDAS DE TRABAJO
ART. 29 ASEO
ART. 30 POLITICA PREVENTIVA
ART. 31 NORMATIVA APLICABLE
ART. 32 DERECHOS y OBLIGACIONES

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

ART. 33 ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION

1. LOS DELEGADOS DE PREVENCION
2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPITULO XII CLÁUSULAS GENERALES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

ART. 34 IGUALDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO XIII REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 35 FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO XIV INTERPRETACION DEL CONVENIO y RESOLUCION DE CONFLICTOS.

ART. 36 COMISION PARITARIA
ART. 37 ACUERDO DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
ART. 38 CLAUSULA DE NO APLICACION SALARIAL
ART. 39 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

DISPOSICIONES ADICIONALES

CAPITULO I

ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, de aplicación obligatoria, afectará a todas las empresas y trabajadores, cuya actividad mayoritaria sea la de Preparadores y Estucadores de Especies, Condimentos y Herboristería, con las excepciones que señala el artículo 1º, párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Su ámbito de aplicación territorial será el de la Región de Murcia.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde la fecha de su firma por la Comisión Negociadora del mismo, con independencia de su publicación.

La duración será de tres años, es decir, desde el día 01/01/2026 hasta el 31/12/2028

ARTÍCULO 3.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS y ABSORBILIDAD

Las mejoras económicas establecidas por las empresas, se considerarán de carácter absorbibles, considerándose en cómputo anual. No obstante, deberán ser respetadas el resto de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tuvieran adquiridas o concedidas por las empresas al iniciarse la vigencia de éste Convenio.

ARTÍCULO. 4.- DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Denunciado el Convenio colectivo, éste seguirá en vigor desde su fecha de expiración hasta tanto que se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo, manteniéndose mientras tanto las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración, 2028.

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

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

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

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

ARTÍCULO 5.- DERECHO SUPLETORIO

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto, por éste orden, en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco Nacional de Cobertura de Vacíos, Laudo de Alimentación, Disposiciones concordantes y complementarias y legislación general laboral.

ARTICULO 6.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación Empresarial "GREMIO OFICIAL DE EXPORTADORES DE PIMIENTO MOLIDO DE LA REGION DE MURCIA, Sección de Envasado de Especies y Herboristería", y de otro, el Sindicato REDES, el Sindicato CC.OO. y el Sindicato UGT, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II. EMPLEO Y CONTRATACION

ARTÍCULO 7.- CONTRATACION.

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

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

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

En cuanto a la contratación del personal Eventual mediante el Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción, será de aplicación lo contenido en el artículo 15 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 RD-LEY 32/2021.

El contrato se realizará por escrito. Se deberá identificar con precisión y claridad, la causa ó la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

La duración máxima de estos contratos podrá ser de 6 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (6 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 6 meses anteriormente indicados.

- Contrato de Sustitución

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

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

- Contrato a tiempo parcial

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

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

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

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

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

○ Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo

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

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
2. El art. 16.1 ET establece los casos en que puede utilizar la contratación fija-discontinua. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
3. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados por estricto orden de antigüedad dentro de su especialidad profesional.
4. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.”
5. La empresa tendrá la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
6. El período mínimo de llamamiento será de 10 meses para los trabajadores fijos-discontinuos
7. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del 17 Páginas Jurídicas Actualidad Jurídico Laboral Llamamiento.

ARTÍCULO 8.- EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

El trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización del éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica, que tendrá como base su salario (incluidos todos los conceptos retributivos del Convenio).

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

ARTÍCULO 9.- FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BÁSICA

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

La empresa facilitará a la persona trabajadora copia del contrato en el plazo máximo de tres días desde que se produzca, así como información del sistema de registro horario y categoría profesional asignada.

ARTÍCULO 10.- PERIODO DE PRUEBA

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 4 meses y para el resto de trabajadores de 3 meses.

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

CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 11.- ESTRUCTURA PROFESIONAL

Clasificación Profesional

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de las empresas sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Los Grupos y Niveles profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se llevará a cabo conforme al artículo siguiente de Movilidad Funcional –artículo 12-

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

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

Grupo I. Personal Técnico

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

Grupo II. Personal Administrativo

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

Grupo III. Personal Comercial

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

Grupo IV. Personal Obrero

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

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>SUB-GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>NIVELES PROFESIONALES</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>TITULADOS</u>	<u>De grado Superior</u> <u>De grado Medio</u> <u>Ayudante Técnico</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>NO TITULADOS</u>	<u>Técnico no titulado</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>ADMINISTRACION</u>	<u>Jefe de Administración</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>RECURSOS HUMANOS</u>	<u>Jefe de Personal</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>LABORATORIO</u>	<u>Técnico de Laboratorio</u> <u>Auxiliar de Laboratorio</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>MERCANTILES</u>	<u>Jefe de Ventas/Compras</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>INDUSTRIALES</u>	<u>Jefe Almacén/ Producción/ Taller</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>PROCESO DE DATOS</u>	<u>Analista</u> <u>Programador</u>
<u>ADMINISTRATIVOS</u>		<u>Oficial Administrativo/a de 1ª</u> <u>Oficial Administrativo/a de 2ª</u> <u>Auxiliar administrativo</u>
<u>COMERCIALES</u>		<u>Inspector de Ventas</u> <u>Viajante</u>
<u>OBREROS</u>	<u>PRODUCCIÓN.</u> <u>ACABADO, ENVASADO y</u> <u>EMPAQUETADO.</u> <u>TALLER u OFICIOS VARIOS.</u>	<u>Encargado General</u> <u>Encargado/a de Sección</u> <u>Oficial 1ª</u> <u>Oficial 2ª</u> <u>Ayudante</u> <u>Peón</u> <u>Aprendiz 1º y 2º año.</u>
<u>OBREROS</u>	<u>SUBALTERNOS</u>	<u>Almacenero</u> <u>Conserje, Guardia, Vigilante.</u> <u>Mozo de Almacén</u> <u>Personal de limpieza</u>

DEFINICION DE NIVELES PROFESIONALES

<u>GRUPO</u>	<u>SUB-GRUPO</u>	<u>NIVELES PROFESIONALES</u>
<u>TÉCNICOS</u>	<u>TITULADOS</u>	<u>De grado Superior:</u> Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación. <u>De grado Medio:</u> Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

TÉCNICOS	NO TITULADOS	<u>Técnico no titulado:</u> Es quien, sin necesidad de título oficial, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas ó algunas de las fases del proceso de la Industria incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Ejerce funciones de tipo facultativo, técnico ó de dirección especializada.
TÉCNICOS	ADMINISTRACION	<u>Jefe de Administración:</u> Es quien, a las órdenes de La Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración de la Empresa.
TÉCNICOS	RR.HH.	<u>Jefe de Personal:</u> Es quien, a las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa.
TÉCNICOS	LABORATORIO	<u>Técnico de Laboratorio:</u> Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con ó sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan: Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad. <u>Auxiliar de Laboratorio:</u> Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza obtenciones de muestras, análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación.
TÉCNICOS	MERCANTILES	<u>Jefe de Ventas/Compras:</u> Es quién, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de venta/compra dirigiendo la labor del personal a su cargo.
TÉCNICOS	INDUSTRIALES	<u>Jefe Almacén/ Producción:</u> Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, y a las órdenes de La Dirección, dirige, controla y organiza los trabajos del almacén y/o fabricación, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo y de su disciplina. <u>Jefe de Taller:</u> Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller, ejecutando, planteando y preparando los trabajos que en el mismo se realicen. Estarán bajo su responsabilidad y mando los oficiales y ayudantes de mantenimiento, si es que los hubiera.

TÉCNICOS	PROC. DATOS	<u>Analista:</u> Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiera a: cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismo, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba "lógica" de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas. <u>Programador:</u> Su función es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados. Estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.
ADMTVOS.		<u>Oficial Administrativo/a de 1ª:</u> Es quien, a las órdenes del Jefe Administrativo, si lo hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza en particular alguna o algunas de las siguientes funciones: Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios. Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas. Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión. Llevar libros oficiales de contabilidad ó de cuentas corrientes. Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución. Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc. <u>Oficial Administrativo/a de 2ª:</u> Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera. <u>Auxiliar administrativo:</u> Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En ésta categoría se integran los/as telefonistas y mecanógrafos.

COMERCIALES.		<u>Inspector de Ventas:</u> Es quien tiene por funciones primordiales, programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas. <u>Viajante:</u> Es el empleado que, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.
OBREROS	PRODUCCIÓN. + ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO.	<u>Encargado General:</u> Es el que, a las órdenes de la Dirección de la empresa, de su representante o del Director de Fabricación, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos. <u>Encargado/a de Sección:</u> Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina, dentro de la sección correspondiente en la que se haya destinado <u>Oficial 1ª:</u> Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo en la sección de Producción, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. También puede realizar labores complementarias de Producción y Almacén, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y retráctilado, realizándolas de manera manual ó mecánica y vigilando su correcto funcionamiento. Igualmente, puede desempeñar tareas de preparación de pedidos, manejo de máquinas elevadoras para carga y descarga, despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes o lugares señalados, así como operaciones de manipulación y movilidad de productos. Dichas tareas y cometidos se desarrollarán con la debida perfección y adecuado rendimiento. Queda asimilado a ésta categoría profesional, la especialidad de "<u>Molinero</u>". Es quien, con conocimientos especiales para la molturación, realiza ésta, preparando las distintas clases de materia prima (a modo de ejemplo: pimentón, cominos, canela, anís, etc.) y mercancías, siendo el responsable del funcionamiento de los molinos. Tiene a su cargo la preparación de la maquinaria para el desarrollo de su trabajo así como la vigilancia del trabajo de los obreros que tenga a su cargo, supervisándolo y dando instrucciones para su desarrollo. <u>Oficial 2ª:</u> Integrarán ésta categoría, quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera, ejecutan las tareas antes definidas para éstos, con un rendimiento o grado de especialización menor, pero con la suficiente corrección y eficacia.

OBREROS	TALLER y/o OFICIOS VARIOS.	<u>Ayudante:</u> Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda. <u>Peón:</u> Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. <u>Aprendiz 1º y 2º año:</u> Es el trabajador/a mayor de 16 años y menor de 21 ligado con la empresa mediante contrato de formación. La función principal es la adquisición de formación, tanto teórica como práctica para el desempeño adecuado de un oficio ó de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación dentro de la sección de Producción/Almacén. ----- ----- Se consideran trabajos o especialidades de mantenimiento y oficios auxiliares, entre otros, los siguientes: Mecánico, electricista, carpintero, albañil, pintor, montador, tornero, soldador, etc. <u>Oficial 1ª:</u> Es quién, dependiendo de su superior correspondiente, posee a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos, experiencia y/o calificación en la técnica específica, estando capacitado para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado y ayudantes. Quedan asimilados a ésta categoría profesional el Chofer de vehículos, para cuya conducción le sea exigible el carnet C1. <u>Oficial 2ª:</u> Integran ésta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida y experiencia ostentada para los oficiales de 1ª, ejecutan las tareas propias de mantenimiento y/o oficios auxiliares. Quedan asimilados a ésta categoría profesional el Chofer de vehículos, para cuya conducción le sea exigible para cualquiera de los demás carnes de conducción, inferiores al C1. <u>Ayudante:</u> Es quien ayuda en la realización de las tareas básicas del taller u oficio auxiliar, encomendadas a los oficiales correspondientes. <u>Peón:</u> Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. <u>Aprendiz 1º y 2º año:</u> Es el trabajador/a mayor de 16 años y menor de 21 ligado con la empresa mediante contrato de formación. La función principal es la
---------	-------------------------------	---

		adquisición de formación, tanto teórica como práctica para el desempeño adecuado de un oficio ó de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación dentro de la sección de Taller.
OBREROS	SUBALTERNOS	<u>Almacenero:</u> Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material, el movimiento que se haya producido durante la jornada. <u>Mozo de almacén:</u> Es el trabajador/a que tiene a su cargo labores manuales ó mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías. <u>Portero, vigilante</u> Son aquellos trabajadores que recibiendo instrucciones de sus superiores, cuidan los accesos a la fábrica ó despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia. <u>Trabajador/a de limpieza</u> Es quién se dedica a la limpieza de los locales de la empresa, con criterios de orden y sanidad. Quedan asimiladas a éste Subgrupo profesional las especialidades de: Conserje, Cobrador, basculero-pesador, guardia-pesador, guardia-jurado y Ordenanza.

ARTÍCULO 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores a las del grupo profesional del trabajador solo podrá realizarse por el tiempo imprescindible y en todo caso, no podrá superar los 90 días al año, debiendo la empresa justificarlo por razones técnicas, productivas u organizativas urgentes ante la Representación Legal de la Personas Trabajadoras.

CAPITULO IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ARTICULO 13.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. El número de horas ordinarias de trabajo diario máximo será de 8.

La jornada ordinaria anual máxima, será de 1.767 horas de trabajo efectivo para 2026, de 1.765 para 2027 y de 1.762 para 2028.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada o intensiva, tendrán derecho a un descanso de 15 minutos diarios para bocadillo que serán consideradas como trabajo efectivo y por tanto retribuidos.

Desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre se realizará jornada intensiva de 35 horas semanales durante un período máximo de tres meses.

FESTIVIDAD

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

ARTÍCULO 14.- CALENDARIO LABORAL

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

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 15 al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local más el segundo día de la Pascua Navideña (26 de Diciembre).

ARTÍCULO 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

Las empresas abonarán al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y, como mínimo, incrementando la hora ordinaria en un 75%.

La fórmula para determinar el valor de la hora extra es la siguiente:

Salario anual total (salario base más pagas extras y beneficios), dividido entre el número máximo de horas ordinarias anuales (1.767); el resultado obtenido es el valor de la hora ordinaria a la que se ha de incrementar el 75%.

Igualmente, se podrán sustituir dichas horas trabajadas por descanso compensatorio a razón de 2 x 1, es decir, una hora extra trabajada, equivale a dos horas de descanso compensatorio. El descanso compensatorio deberá disfrutarse durante los cuatro meses siguientes a su realización.

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

En todo caso el disfrute de las horas extras compensadas en descanso, se realizara en días laborables por periodos completos y a elección del trabajador previo aviso mínimo de 48 horas a la Empresa.

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

ARTÍCULO 16.- VACACIONES

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 22 días laborales de vacaciones retribuidas a salario real de cada trabajador.

El disfrute de las vacaciones, se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Los Representantes de los Trabajadores, fijándose preferentemente en verano, salvo que por acuerdo individual entre empresa y trabajador se acuerde el disfrute en otras fechas.

A los efectos indicados en el párrafo anterior y con el fin de adecuar los calendarios de vacaciones al proceso productivo de la empresa, ésta acordará con las personas trabajadoras los cuadrantes de turnos de vacaciones.

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

En el caso de algún trabajador/a esté en situación de IT coincidiendo con el disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En el caso de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural se tendrá derecho al disfrute de vacaciones en fecha distinta a la IT o disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados. A tal efecto, se indica que por cada 30 días cotizados, el trabajador /a tiene derecho a dos días y medio de vacaciones.

CAPITULO V. INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL

ARTÍCULO 17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Solicitándolo con la posible antelación, las empresas concederán a sus trabajadores, permisos retribuidos con el salario real que perciban, por alguno de los motivos que se expresan durante los períodos que se indican y de acuerdo con las condiciones que se solicitan:

- a) Cuatro días naturales, ampliables a cinco días cuando sea necesario desplazamiento a localidad distinta de donde esté ubicada la empresa, en el caso de fallecimiento del cónyuge y ascendientes.
- b) Tres días naturales, ampliables a cuatro días cuando sea necesario desplazamiento a localidad distinta de donde esté ubicada la empresa, en los casos de fallecimiento de los padres políticos, descendientes ó hermanos; así como en los casos de enfermedad graves, hospitalización ó intervención quirúrgica del cónyuge, padres e hijos.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los supuestos más frecuentes de dicho cumplimiento son:
 - Designación ó elección para ejercicio de un cargo público.
 - Ejercicio del derecho de voto-sufragio activo.

- Participación en mesa electoral.
- Comparecencia ante los órganos jurisdiccionales, debidamente citados.

- d) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral de trabajo.
- f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista y/o médico de "cabecera ó medicina general", justificándolo con posterioridad, y siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y como máximo 16 horas al año.

El trabajador/a, también tendrá este derecho si tiene que acompañar a hijo/a menor de edad o a familiares mayores, de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos.

- g) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá optar por dividir en dos periodos. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, con la misma finalidad.

Los trabajadores, voluntariamente, podrán acumular las horas de lactancia a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutarán inmediatamente después del descanso por maternidad legalmente establecido. El permiso por cuidado de menores lactantes estará sujeto a lo que establezca la legislación vigente en cada momento para esta materia sin menoscabo de aquellas mejoras que puedan pactarse en los acuerdos colectivos de empresa y/o en los planes de igualdad de oportunidades. Se acuerda la posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia acumulada mediante un permiso retribuido de 15 días hábiles a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre ó el padre, en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

- h) Un día por traslado de domicilio habitual.
- i) Reducción de jornada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el descendiente cumpla los 23 o 26 años, conforme establezca la legislación vigente.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la plantilla, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo, en tal caso, la empresa, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras que

posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Quien esté en esta situación deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto de la reducción de jornada por obligaciones familiares establecida en este artículo, y siempre que así lo solicite la persona y sea posible, se facilitará el acceso a las actividades formativas dentro de la jornada ordinaria reducida que tenga establecida.

Las entidades garantizarán que, durante los periodos de reducción de jornada por cuidado de familiares, la política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales se aplicará con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación.

j) Por el tiempo indispensable con derecho a remuneración 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.

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

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

l) Para el resto de licencias, no especificadas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de las licencias. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Todas las licencias retribuidas contenidas en el presente artículo se disfrutarán siempre en días laborables, a excepción de la licencia por matrimonio. En cualquier caso, las licencias retribuidas, al margen de lo establecido en el presente convenio, se adaptarán en cada momento a lo que diga la legislación vigente y/o jurisprudencia.

CAPITULO VI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- EXCEDENCIAS

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

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Éste

derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo, en tal caso, la empresa, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional durante la excedencia, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes, considerando, a estos efectos, las funciones en las que se encuadre su nivel retributivo.

En caso de familia numerosa se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Las suspensiones de contrato por motivo de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento estarán a lo que establezca la legislación vigente en cada momento para esta materia sin menoscabo de aquellas mejoras que puedan pactarse en los acuerdos colectivos de empresa y/o en los planes de igualdad de oportunidades. Durante el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, la política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales, se aplicará en los términos establecidos por cada empresa, con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora dentro de su jornada laboral, en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

CAPITULO VII. SALARIOS

ARTÍCULO 19.- RETRIBUCIONES E INCREMENTO SALARIAL

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

El incremento salarial para el año 2026 será del 4% sobre las tablas vigentes actualmente, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

El incremento salarial para el año 2027 será del 4% sobre las tablas definitivas del año anterior.

El incremento salarial para el año 2028 será del 4% sobre las tablas definitivas del año anterior.

Cláusula de revisión salarial para cada uno de los 3 años de vigencia del convenio, consistente en la actualización de las tablas salariales cada año, en función del IPC real interanual, una vez se conozca éste y con efectos retroactivos.

ARTÍCULO 20.- CONCEPTOS y COMPLEMENTOS SALARIALES

Salario Base:

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

Pagas Extraordinarias:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas extras de 30 días de salario base, más antigüedad si procede.

El abono de dichas pagas extras se efectuará:

El 20 de Julio (Paga extra de Verano)

El 20 de Diciembre (Paga extra de Navidad)

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias devengadas y no percibidas.

Participación en beneficios:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, una paga por éste concepto de 30 días de salario base, más antigüedad si procede, haciéndose efectivo la mitad en Marzo y la otra mitad en Septiembre.

Plus de Nocturnidad

En los trabajos realizados entre las 22 y 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% sobre el salario real de su categoría profesional. Éste turno de trabajo tendrá un descanso de 20 minutos retribuidos.

Antigüedad:

A partir del 1 de enero de 2014, desaparece el complemento de antigüedad recogido en la redacción de los anteriores Convenios Colectivos tanto en lo referente al devengo como a la percepción del mismo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos vinieran percibiendo determinadas cuantías económicas por el concepto de Antigüedad, mantendrán el mismo como "garantía ad personam" y como Complemento de Fidelización a la empresa.

CAPITULO VIII. FORMACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 21.- LA FORMACION PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS

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

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

La formación obligatoria o necesaria se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. Si se tuviera que realizar fuera de ella, cada hora de formación se compensará como una hora extraordinaria o por el tiempo de descanso equivalente.

CAPITULO IX. DERECHOS COLECTIVOS

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

ARTÍCULO 22.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.
- Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.
- Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.
- Ser informados de las medidas adoptadas en material de medioambiental.
- Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves.
- Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:
 - Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.
 - Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.
 - Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.
- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumular el 100% de las horas sindicales mensuales del resto de representantes de los trabajadores de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la empresa.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos ó no a ésta.
 - Planes de Formación profesional y continua en la empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Recibir información , que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:
 - La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
 - La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.
 - La evolución probable del empleo en la empresa
 - Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.
 - Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
 - Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
 - Los índices de siniestralidad y sus causas.
 - Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Recibir información , que será facilitada mensualmente, sobre:
 - Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
 - Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
- Los boletines de cotización a la Seguridad Social.
- Recibir información , que será facilitada anualmente, al menos, sobre:
 - El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

ARTÍCULO 23.- DERECHOS SINDICALES

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. Por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados sindicales y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato y según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

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

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

CAPITULO X. BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T).

En caso de accidente de trabajo las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, y durante el tiempo que concurran esas circunstancias. Igualmente durante los procesos de

intervención quirúrgica, incluido el período de recuperación posterior a la hospitalización ó intervención quirúrgica.

En caso de enfermedad común del trabajador hospitalizado, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, a partir del día 21 y durante el tiempo que concurren esas circunstancias. Igualmente durante los procesos de intervención quirúrgica, incluido el período de recuperación posterior a la hospitalización o intervención quirúrgica.

ARTÍCULO 25.- INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ

Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez absoluta.

Para cubrir esta clase de riesgos, las empresas contratarán a su cargo un seguro, a fin de que, en caso de muerte por accidente de trabajo e invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo, los causahabientes perciban la cantidad de 40.000 euros.

ARTÍCULO 26.- AYUDA ESCOLAR

Todo trabajador percibirá de la empresa la cantidad de 134,02€ (2026), 139,38€ (2027) y 144,96€ (2028) anuales por cada hijo en edad escolar (de 3 a 18 años), que se abonarán en la primera quincena del mes de Octubre, previa justificación de escolarización.

De ser éstos discapacitados o minusválidos, ésta ayuda aumentará a 213,71€ (2026), 222,26€ (2027) y 231,15€ (2028) y hasta la edad de 18 años.

ARTÍCULO 27.- PREMIO A LA JUBILACIÓN

A los trabajadores con 15 o más años de antigüedad en la empresa que se jubilen, se les abonará un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

Se establecen los siguientes premios por jubilación:

Con dos años de antelación a la edad legal de jubilación 2 días de vacaciones por cada año de servicio.
A la edad legal de jubilación o con un año de antelación a la misma 2 meses de vacaciones.

CAPITULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 28.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas facilitarán a su cargo, a todos sus trabajadores, dos guardapolvos anuales, uno por el invierno y otro para el verano y dos cubrecabezas. Al personal administrativo también se le proveerá de una prenda de trabajo apropiada a su función, que le será entregada en la primera quincena del mes de Mayo de cada año. Como quiera que estas prendas tienen carácter anual, pasado éste tiempo serán de propiedad de los interesados.

Las empresas facilitarán calzado de seguridad homologado y ergonómico, renovable semestralmente o en caso de deterioro. Se incluirá ropa de abrigo específica (forros polares o chalecos) para el personal en invierno.

ARTÍCULO 29.- ASEO

Las empresas dispondrán en sus locales ó centros de trabajo de ducha de agua caliente y fría y lavabos.

ARTÍCULO 30- POLITICA PREVENTIVA

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

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

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

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

ARTÍCULO 31.- NORMATIVA APLICABLE

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

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

ARTÍCULO 32.- DERECHOS Y OBLIGACIONES

Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

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

Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluación de Riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

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

Equipos de trabajo:

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

Equipos de protección individual:

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

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

Información a los trabajadores:

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

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

Formación de los trabajadores:

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Ésta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Adopción de medidas de emergencia:

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

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

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

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

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

cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Documentación:

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

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

Consulta a los trabajadores:

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

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

Obligaciones de los Trabajadores

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

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

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

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

ARTÍCULO.- 33.-ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION

1. Los delegados de Prevención.

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

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

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

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

Sus competencias son:

- ✓ Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- ✓ Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.
- ✓ Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores)
- ✓ Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- ✓ Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.
- ✓ Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.
- ✓ Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- ✓ Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.
- ✓ Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.
- ✓ Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.
- ✓ A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

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

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- ✓ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- ✓ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

CAPITULO XII. CLAUSULAS GENERALES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

ARTICULO 34. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y DE OPORTUNIDADES

Igualdad en el trabajo

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

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

No Discriminación.

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

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

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No discriminación por razón de sexo.

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

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

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

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND):

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

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión CIOND se dotará de un Reglamento Interno de Funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones en las reuniones que se realicen dentro del ámbito de dicha Comisión.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento, así como:

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

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

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

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

- 1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.
- 2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.
- 3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta

que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

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

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

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

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

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.
- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

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

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades personales y familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio, las empresas, para su organización, tendrán en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, a efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.
3. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

4. Esta prestación se extinguirá cuando él o la menor cumpla doce meses de edad.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1.- Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3.- Las Empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar y corregir, en su caso, cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma y plazos que determine la legislación laboral y su posterior registro. Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

Para la elaboración de los planes de igualdad, la Empresa junto con la RLPT realizará un diagnóstico previo consistente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación, que permita conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, así como definir objetivos y medidas en aras a lograr la igualdad real y erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de género o identidad sexual. Con este objetivo, el diagnóstico previo analizará todas aquellas materias especificadas en la legislación vigente y, además, es recomendable, que también se aborde, desde la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades, aspectos relativos a la violencia de género, la salud laboral, la comunicación y la cultura de empresa. Esta información será actualizada periódicamente, en los términos acordados entre la RLPT y la empresa.

Además, será facilitada a la Comisión de Igualdad o al órgano establecido al efecto con el fin de analizar y valorar la evolución y el cumplimiento de los objetivos y las medidas establecidas en cada Plan de Igualdad.

4.- En los Planes de Igualdad por acordar, con ocasión de la renovación de los vigentes, o en cualquier momento si así se acuerda entre las partes, se incluirá, en aquellos que no los tengan, objetivos numéricos y temporales adecuados a la realidad y circunstancias concretas en cada empresa, en aras a lograr la paridad de género en aquellos Niveles donde puedan existir desequilibrios.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

1.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el fin de prevenir estas situaciones, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, y con el fin de trabajar en el objetivo de erradicar cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad sexual en el ámbito laboral, las empresas negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras "Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y frente a la violencia o acoso contra las personas LGTBI", cuya estructura se recomienda que contengan, como mínimo, los siguientes puntos:

- Declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación.
- Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia o acoso contra personas LGTBI.
- Principios y garantías.
- Derechos y obligaciones de la dirección, de la RLPT y de las personas trabajadoras.
- Medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución.
- Seguimiento y evaluación.
- Información y sensibilización.
- Faltas y sanciones.
- Modelo de denuncia.

Asimismo, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Protección a las personas que hayan sido víctimas de violencia de género, violencia sexual o terrorismo.

En la lucha contra la violencia de género, garantizar el acceso y mantenimiento del empleo, así como la aplicación de los derechos laborales reconocidos de las mujeres y personas que sufran o hayan sufrido esta violencia, así como de aquellas personas que sean o hayan sido víctimas de violencia sexual o sean o hayan sido víctimas de terrorismo, lo que contribuye a hacer real y efectivo este principio.

En el ámbito de las empresas, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente.

Las situaciones de violencia de género, violencia sexual o terrorismo que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a este tipo de víctimas de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual o víctima de terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora o trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, violencia sexual o haber sido víctima de terrorismo, se considerarán justificadas,

cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa a la mayor brevedad. En el supuesto de la trabajadora o trabajador que se vea obligada/o a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, violencia sexual o terrorismo, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género, violencia sexual o terrorismo tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la/el trabajadora afectada/o.

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

De acuerdo con RDL 1026/2024, de 8 de octubre, las empresas del sector asumirán como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Conforme al artículo 4 del RDL 1026/2024, de 8 de octubre, se establecen las siguientes medidas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI:

- 1- Las empresas pondrán especial atención en que en los centros de trabajo exista igualdad de trato y no discriminación para las personas LGTBI en cuanto al acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, utilización del lenguaje, un entorno laboral que sea diverso, seguro e inclusivo, permisos y beneficios sociales y retribuciones.
- 2- Las empresas se comprometen a sensibilizar a la plantilla, tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso para erradicar el acoso contra las personas LGTBI, como en los procedimientos en caso de producirse.
- 3- No tolerar conductas discriminatorias o de acoso contra las personas LGTBI, aplicando, de ser necesario, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral.
- 4- Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos discriminatorios y de acoso contra las personas LGTBI.
- 5- Difundir los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

CAPITULO XIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35.- FALTAS y SANCIONES

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos de cualquier índole por las disposiciones legales en vigor y, en general, por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

Clasificación de las faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Clasificación de las faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
- 3.- No comunicar debidamente cambios en la situación familiar y siempre que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social o al cálculo de retenciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- 4.- La práctica de juegos de cualquier clase durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 5.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 6.- La imprudencia en materia de prevención de riesgos laborales que implique un riesgo grave para las personas.
- 7.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral, sin el oportuno permiso.
- 8.- Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 9.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o superiores cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- 10.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la Empresa.

Clasificación de las faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 días y 16 faltas no justificadas en un periodo de 180 días naturales.
 - b) En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un periodo de 30 días.
- 2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, así como en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- 4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.
- 5.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 6.- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
- 7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 8.- Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, o por ordenación o regulación legal de ámbito superior al presente Convenio. Esta prohibición deberá figurar claramente en los lugares o zonas afectadas.
- 9.- La transgresión de la buena fe contractual.
- 10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
- 11.- El acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso.
- 12.- El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y la libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas, tanto en el desarrollo del trabajo, como en las expectativas de promoción de la víctima.
- 13.- Imprudencia inexcusable o negligencia, profesional o en materia de prevención de riesgos laborales, que conlleve consecuencias graves para las personas, las instalaciones o las mercaderías.
- 14.- Discriminar, tratar mal o faltar al respeto de palabra u obra por razón de orientación sexual a las personas trabajadoras LGTBI. Así como el acoso hacia estas personas.

Sanciones.

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

- 1.- Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.

- b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
- 2.- Por faltas graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años, para el paso a categoría superior.
- 3.- Por faltas muy graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
 - c) Despido.

Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

Prescripción.

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

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

Procedimiento.

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

CAPITULO XV. INTERPRETACION DEL CONVENIO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 36.- COMISION PARITARIA

Se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

Estará compuesta por tres miembros en representación de los empresarios y otros tres, uno por cada sindicato firmante, en representación de los trabajadores.

Será nombrada por la Comisión Negociadora y se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

La comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Será convocada por escrito a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación a su convocatoria, en la que expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

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

Las partes se obligan a someter a la Comisión, todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de cualquier tipo de acción legal.

Deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

En todo caso, la Comisión se reunirá durante el mes de enero de los años 2027, 2028 y 2029, una vez conocidos los IPC de los años 2026, 2027 y 2028 para revisar, actualizar y publicar las tablas salariales definitivas para los años 2026, 2027 y 2028, si fuera necesario, según lo indicado en el artículo 19 del presente Convenio.

ARTÍCULO 37.- ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

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

ARTÍCULO 38.- CLÁUSULA DE NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

El régimen salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas y/o las causas que establece el artículo 82 del ET, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión.

Una copia de dicha comunicación se remitirá obligatoriamente a la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo y al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la Comunidad Autónoma, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T. Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

Duración temporal de la inaplicación

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

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo o parte de éste, en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, aplicando en todo caso las mínimas normas establecidas en la legislación laboral española, incluyendo el SMI vigente en cada momento.

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

Se señala como domicilio a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria el de cualquiera de los firmantes del presente Convenio, quedando obligado el receptor a notificarlo de forma inmediata a las otras parte.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

ARTÍCULO 39.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

Por la parte empresarial

JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ FRANCO	GREMIO	
GONZALO FUSTER FLORES	GREMIO	

Por la parte social

JOSÉ MIGUEL DEL BOSQUE ÁLVAREZ	CC.OO.	
JOSÉ RUBÉN COSTA PÉREZ	CC.OO.	
VERÓNICA CAPEL ARQUES	CC.OO.	
ALEJANDRO SABATER MARTÍNEZ	CC.OO.	
JUANA BUENDÍA CARAVACA	CC.OO.	
DANIEL LÓPEZ FRUTOS	CC.OO.	
JUAN ANTONIO MONTESINOS GARCÍA	REDES	
JOSÉ FERNANDO CANTÓ CONESA	UGT	

Asesores: Antonio Godoy Martínez (AFEXPO), Gonzalo Godoy Martínez (AFEXPO), Alberto Alarcón Capel (CC.OO.), Juan Antonio Montesinos García (Redes) y Pedro Peña Vargas (UGT).

Disposición adicional primera

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

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

Disposición adicional segunda

Conforme a la ley 9/2025 de Movilidad Sostenible las empresas se comprometen a promover un modelo de movilidad al trabajo sostenible, seguro, y saludable. La movilidad se reconoce como un derecho social básico y como un factor estructural de la organización del trabajo que impacta en la salud laboral, la conciliación y el medio ambiente, cuya gestión debe basarse en la negociación colectiva real, sustantiva y de buena fe. Así

mismo, se asumen los principios de transición justa. Así como a la lucha contra el cambio climático con la reducción de emisiones, incorporando la movilidad al centro de trabajo en los objetivos de reducción de emisión de gases de efecto invernadero.

Se fija en las empresas la obligación de la negociación con la RLPT de planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo de más de 100 personas trabajadoras o 50 por turno y/o negociar medidas de movilidad sostenible en todos los centros de trabajo independientemente de su tamaño.

En la medida en que la promoción de la movilidad sostenible incide directamente en la ordenación del tiempo de trabajo, las empresas se comprometen a mejorar los sistemas de turnos, la distribución de horarios, las modalidades de prestación —incluido el teletrabajo cuando sea posible— y otras fórmulas organizativas que reduzcan desplazamientos o modifiquen su impacto. La jornada de trabajo debe ser previsible para poder organizar los desplazamientos.

La movilidad es una condición de trabajo que se tiene que regular colectivamente, no debería ser un problema individual. El coste del transporte recae mayoritariamente en la persona trabajadora. Es especialmente grave en polígonos industriales y centros de actividad económica mal conectados, en turnos nocturnos y festivos. El desplazamiento es parte del coste de producción, y no debe ser nunca una carga individual para las personas trabajadoras.

Las empresas se comprometerán, ya sea mediante compensaciones o instrumentos, en la medida de lo posible y en línea con el principio de jerarquía del artículo 28 de la ley de movilidad, atendiendo a los efectos sobre el medioambiente y la salud, a favorecer en orden de prioridad:

- La movilidad activa en medios no motorizados (a pie, en bicicleta) siempre que sea posible.
- El uso del transporte colectivo (transporte público o de empresa).
- La movilidad de alta ocupación (movilidad colaborativa, en los que varias personas comparten en un mismo viaje su vehículo).
- En caso de uso del vehículo individual favoreciendo el uso de tecnologías menos contaminantes, incluyendo servicios de movilidad compartida (servicios de vehículos para su alquiler entre otros, el «carsharing», «motosharing», bicicleta compartida, patinetes u otros vehículos de movilidad personal).



ANEXO I

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2026, 2027 Y 2028 DEL CONVENIO PARA "PREPARADO Y EMPAQUETADO DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA"



TABLA SALARIAL 2026 (4%)			15		
GRUPOS y SUBGRUPOS Profes.	SALARIO BASE	SALARIO	SALARIO	hora ordinaria	hora extra
	Diario	Mensual	Anual		
			455		0,75
	2026	2026	2026	2026	2026
GRUPO 1.- TECNICOS					
Subgrupo.- TITULADOS					
De grado superior		1.782,39 €	26.735,81 €	15,13 €	26,48 €
De grado medio		1.583,76 €	23.756,45 €	13,44 €	23,53 €
Ayudante Técnico		1.344,58 €	20.168,73 €	11,41 €	19,97 €
Subgrupo.- NO TITULADOS					
Técnico no titulado		1.297,94 €	19.469,17 €	11,02 €	19,28 €
Subgrupo.- ADMINISTRACION					
Jefe de administración		1.663,21 €	24.948,11 €	14,12 €	24,71 €
Subgrupo.- RECURSOS HUMANOS					
Jefe de Personal		1.663,21 €	24.948,11 €	14,12 €	24,71 €
Subgrupo.- LABORATORIO.					
Técnico de Laboratorio		1.325,62 €	19.884,33 €	11,25 €	19,69 €
Auxiliar de Laboratorio		1.266,85 €	19.002,78 €	10,75 €	18,82 €
Subgrupo.- MERCANTILES.					
Jefe de Ventas/Compras		1.622,36 €	24.335,36 €	13,77 €	24,10 €
Subgrupo.- INDUSTRIALES.					
Jefe de Almacén / Producción / y de Taller		1.424,77 €	21.371,59 €	12,09 €	21,17 €
Analista		1.504,66 €	22.569,85 €	12,77 €	22,35 €
Programador		1.504,66 €	22.569,85 €	12,77 €	22,35 €
GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS					
Oficial de 1ª administrativo		1.464,60 €	21.968,96 €	12,43 €	21,76 €
Oficial de 2ª administrativo		1.345,52 €	20.182,80 €	11,42 €	19,99 €
Auxiliar administrativo		1.266,85 €	19.002,78 €	10,75 €	18,82 €
GRUPO 3.- COMERCIALES					
Inspector de ventas		1.544,26 €	23.163,91 €	13,11 €	22,94 €
Viajante		1.305,78 €	19.586,75 €	11,08 €	19,40 €
GRUPO 4.- OBREROS					
Encargado General		1.504,66 €	22.569,85 €	12,77 €	22,35 €
Encargado de Sección		1.385,15 €	20.777,30 €	11,76 €	20,58 €
Oficial de 1ª -producción-	44,98 €		20.466,83 €	11,58 €	20,27 €
Oficial de 2ª -producción-	42,43 €		19.306,82 €	10,93 €	19,12 €
Oficial de 1ª -envasado, empaquetado-	44,98 €		20.466,83 €	11,58 €	20,27 €
Oficial de 2ª -envasado, empaquetado-	42,43 €		19.306,82 €	10,93 €	19,12 €
Oficial de 1ª -oficios varios-	44,98 €		20.466,83 €	11,58 €	20,27 €
Oficial de 2ª -oficios varios-	43,94 €		19.993,49 €	11,31 €	19,80 €
Ayudante	40,50 €		18.426,81 €	10,43 €	18,25 €
Peón	40,50 €		18.426,81 €	10,43 €	18,25 €
Almacenero	42,43 €		19.306,82 €	10,93 €	19,12 €
Mozo de almacén	40,50 €		18.426,81 €	10,43 €	18,25 €
Conserje, Guardia, Vigilante	42,75 €		19.453,49 €	11,01 €	19,27 €
Trabajador/a de limpieza	38,30 €		17.426,80 €	9,86 €	17,26 €

TABLA SALARIAL 2027(4%)			15		
GRUPOS y SUBGRUPOS Profes.	SALARIO BASE	SALARIO	SALARIO	hora ordinaria	hora extra
	Diario	Mensual	Anual		
			455		0,75
	2027	2027	2027	2027	2027
GRUPO 1.- TECNICOS					
Subgrupo.- TITULADOS					
De grado superior		1.853,68 €	27.805,24 €	15,74 €	27,54 €
De grado medio		1.647,11 €	24.706,71 €	13,98 €	24,47 €
Ayudante Técnico		1.398,36 €	20.975,47 €	11,87 €	20,77 €
Subgrupo.- NO TITULADOS					
Técnico no titulado		1.349,86 €	20.247,93 €	11,46 €	20,05 €
Subgrupo.- ADMINISTRACION					
Jefe de administración		1.729,74 €	25.946,03 €	14,68 €	25,70 €
Subgrupo.- RECURSOS HUMANOS					
Jefe de Personal		1.729,74 €	25.946,03 €	14,68 €	25,70 €
Subgrupo.- LABORATORIO.					
Técnico de Laboratorio		1.378,65 €	20.679,71 €	11,70 €	20,48 €
Auxiliar de Laboratorio		1.317,53 €	19.762,89 €	11,18 €	19,57 €
Subgrupo.- MERCANTILES.					
Jefe de Ventas/Compras		1.687,25 €	25.308,77 €	14,32 €	25,07 €
Subgrupo.- INDUSTRIALES.					
Jefe de Almacén / Producción / y de Taller		1.481,76 €	22.226,45 €	12,58 €	22,01 €
Analista		1.564,84 €	23.472,64 €	13,28 €	23,25 €
Programador		1.564,84 €	23.472,64 €	13,28 €	23,25 €
GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS					
Oficial de 1ª administrativo		1.523,18 €	22.847,72 €	12,93 €	22,63 €
Oficial de 2ª administrativo		1.399,34 €	20.990,11 €	11,88 €	20,79 €
Auxiliar administrativo		1.317,53 €	19.762,89 €	11,18 €	19,57 €
GRUPO 3.- COMERCIALES					
Inspector de ventas		1.606,03 €	24.090,47 €	13,63 €	23,86 €
Viajante		1.358,01 €	20.370,22 €	11,53 €	20,17 €
GRUPO 4.- OBREROS					
Encargado General		1.564,84 €	23.472,64 €	13,28 €	23,25 €
Encargado de Sección		1.440,56 €	21.608,40 €	12,23 €	21,40 €
Oficial de 1ª -producción-	46,78 €		21.285,50 €	12,05 €	21,08 €
Oficial de 2ª -producción-	44,13 €		20.079,09 €	11,36 €	19,89 €
Oficial de 1ª -envasado, empaquetado-	46,78 €		21.285,50 €	12,05 €	21,08 €
Oficial de 2ª -envasado, empaquetado-	44,13 €		20.079,09 €	11,36 €	19,89 €
Oficial de 1ª -oficios varios-	46,78 €		21.285,50 €	12,05 €	21,08 €
Oficial de 2ª -oficios varios-	45,70 €		20.793,23 €	11,77 €	20,59 €
Ayudante	42,12 €		19.163,88 €	10,85 €	18,98 €
Peón	42,12 €		19.163,88 €	10,85 €	18,98 €
Almacenero	44,13 €		20.079,09 €	11,36 €	19,89 €
Mozo de almacén	42,12 €		19.163,88 €	10,85 €	18,98 €
Conserje, Guardia, Vigilante	44,47 €		20.231,63 €	11,45 €	20,04 €
Trabajador/a de limpieza	39,83 €		18.123,87 €	10,26 €	17,95 €

TABLA SALARIAL 2028 (4%)			15		
GRUPOS y SUBGRUPOS Profes.	SALARIO BASE	SALARIO	SALARIO	hora ordinaria	hora extra
	Diario	Mensual	Anual		
			455		0,75
	2028	2028	2028	2028	2028
GRUPO 1.- TECNICOS					
Subgrupo.- TITULADOS					
De grado superior		1.927,83 €	28.917,45 €	16,37 €	28,64 €
De grado medio		1.713,00 €	25.694,98 €	14,54 €	25,45 €
Ayudante Técnico		1.454,30 €	21.814,49 €	12,35 €	21,60 €
Subgrupo.- NO TITULADOS					
Técnico no titulado		1.403,86 €	21.057,85 €	11,92 €	20,86 €
Subgrupo.- ADMINISTRACION					
Jefe de administración		1.798,92 €	26.983,87 €	15,27 €	26,72 €
Subgrupo.- RECURSOS HUMANOS					
Jefe de Personal		1.798,92 €	26.983,87 €	15,27 €	26,72 €
Subgrupo.- LABORATORIO.					
Técnico de Laboratorio		1.433,79 €	21.506,89 €	12,17 €	21,30 €
Auxiliar de Laboratorio		1.370,23 €	20.553,41 €	11,63 €	20,36 €
Subgrupo.- MERCANTILES.					
Jefe de Ventas/Compras		1.754,74 €	26.321,12 €	14,90 €	26,07 €
Subgrupo.- INDUSTRIALES.					
Jefe de Almacén / Producción / y de Taller		1.541,03 €	23.115,51 €	13,08 €	22,89 €
Analista		1.627,44 €	24.411,55 €	13,82 €	24,18 €
Programador		1.627,44 €	24.411,55 €	13,82 €	24,18 €
GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS					
Oficial de 1ª administrativo		1.584,11 €	23.761,62 €	13,45 €	23,53 €
Oficial de 2ª administrativo		1.455,31 €	21.829,71 €	12,35 €	21,62 €
Auxiliar administrativo		1.370,23 €	20.553,41 €	11,63 €	20,36 €
GRUPO 3.- COMERCIALES					
Inspector de ventas		1.670,27 €	25.054,09 €	14,18 €	24,81 €
Viajante		1.412,34 €	21.185,03 €	11,99 €	20,98 €
GRUPO 4.- OBREROS					
Encargado General		1.627,44 €	24.411,55 €	13,82 €	24,18 €
Encargado de Sección		1.498,18 €	22.472,73 €	12,72 €	22,26 €
Oficial de 1ª -producción-	48,65 €		22.136,92 €	12,53 €	21,92 €
Oficial de 2ª -producción-	45,90 €		20.882,26 €	11,82 €	20,68 €
Oficial de 1ª -envasado, empaquetado-	48,65 €		22.136,92 €	12,53 €	21,92 €
Oficial de 2ª -envasado, empaquetado-	45,90 €		20.882,26 €	11,82 €	20,68 €
Oficial de 1ª -oficios varios-	48,65 €		22.136,92 €	12,53 €	21,92 €
Oficial de 2ª -oficios varios-	47,53 €		21.624,95 €	12,24 €	21,42 €
Ayudante	43,80 €		19.930,44 €	11,28 €	19,74 €
Peón	43,80 €		19.930,44 €	11,28 €	19,74 €
Almacenero	45,90 €		20.882,26 €	11,82 €	20,68 €
Mozo de almacén	43,80 €		19.930,44 €	11,28 €	19,74 €
Conserje, Guardia, Vigilante	46,24 €		21.040,89 €	11,91 €	20,84 €
Trabajador/a de limpieza	41,43 €		18.848,82 €	10,67 €	18,67 €